



HAL
open science

Entre subordination et dépendance. Essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité

Emilie Maurel

► **To cite this version:**

Emilie Maurel. Entre subordination et dépendance. Essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité. Droit. Université Côte d'Azur, 2021. Français. NNT : 2021COAZ0018 . tel-03477807

HAL Id: tel-03477807

<https://theses.hal.science/tel-03477807v1>

Submitted on 13 Dec 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



THÈSE DE DOCTORAT

Entre subordination et dépendance. Essai
sur une relecture de la subordination par
les plateformes de mobilité

Émilie MAUREL

GREDEG
CNRS UMR 7321

**Présentée en vue de l'obtention
du grade de docteur en droit
d'Université Côte d'Azur**

Dirigée par : M. Patrice REIS Maître de
conférence HDR à l'Université Côte d'azur

Soutenu le : 8 octobre 2021

Devant le jury, composé de :

M. le Professeur Thierry REVET
(Université Panthéon-Sorbonne Paris I)

M. le Professeur Grégoire LOISEAU
(Université Panthéon-Sorbonne Paris I)

M. le Professeur Jean-Baptiste RACINE
(Université Panthéon-Assas Paris II)

M. le Professeur Mathias LATINA
(Université Côte d'azur)

Entre subordination et dépendance. Essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité

Jury :

Président :

M. Jean-Baptiste Racine, Professeur Paris II

Rapporteurs :

M. Grégoire Loiseau, Professeur Paris I

M. Thierry Revet, Professeur Paris I

Examineur :

M. Mathias Latina, Professeur Université Côte d'azur

Directeur de thèse :

M. Patrice REIS, Maître de conférence HDR Université Côte d'azur

Titre : Entre subordination et dépendance. Essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité

Résumé : Le fonctionnement des plateformes de mobilité empêche la reconnaissance de la subordination. Ce critère manifeste l'autorité de l'employeur sur la personne du salarié et emporte une atteinte à sa qualité de sujet de droit légitimée par la liberté du travail. Les plateformes quant à elles, diffusent l'autorité de sorte que la subordination s'en trouve perturbée. L'objet de cette thèse est alors de redécouvrir la subordination en se fondant sur des indices de nature économique. Le service organisé au profit d'autrui en est un. Il doit cependant être appuyé par le critère de la dépendance économique. Ce dernier élément constitue une manifestation des rapports de pouvoir qui se jouent au sein d'un contexte économique souhaité par les parties. Il manifeste la maîtrise de la capacité de profit et l'articulation des risques au sein du contrat. À l'occasion des contrats de partenariat ce sont ces indices qui permettent de dévoiler la subordination car ils autorisent l'éviction de l'indépendance des prestataires offreurs. Ils traduisent également la maîtrise, par les plateformes, de leur force de travail.

Mots clés : Subordination - Dépendance économique - Service organisé - Contrat de travail - Plateformes de mobilité - Prestataires offreurs - Indépendance.

Title : Between subordination and dependency. A study about rediscovering subordination through platforms

Abstract : The way platforms are operating prevents from the recognition of a subordinate relationship. This criterion is reflected by the employer's authority on the employee, and how it is affecting his individual status as defined by the freedom of work. Indeed, subordination finds itself disrupted by the way platforms spread their authority. The purpose of this thesis is then to rediscover subordination based on aspects of economic nature. The organized service for others is one of these aspects. However, it has to be supported by the economic dependency criterion. That is, how the power relationship is organized between the parties in a specific economic context. It demonstrates how profit-generating capacity is mastered and how risks are managed within the contract. When it comes to partnership contracts, these are indicators that could reveal a subordinate relationship, because it allows preventing the independence of platform workers. They also allow the platforms to master their work force.

Keywords : Subordination - Economic dependency - Organized service - Employment contract - Platforms - Platform workers - Independence

REMERCIEMENTS

Je tiens à exprimer ma plus sincère reconnaissance à M. Patrice Reis sans qui ce travail n'aurait jamais pu aboutir. Ce sont vos remarques, votre attention et votre patience qui ont contribué à la réalisation de cette thèse.

Mes remerciements vont également à ma sœur et ma tante pour leur relecture attentive. Je voudrais également remercier ma famille et ma belle-famille pour leurs encouragements, leur présence et la bienveillance dont chaque membre a fait preuve.

Merci à Benjamin Ferrari et à l'ensemble des mes camarades de la bibliothèque. Votre simple présence a été une source irremplaçable de bonheur.

Enfin, Maxime ces derniers mots sont pour toi. Cette thèse je te la dois. Merci.

*À mon père,
À Maxime,*

LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS

APD	Archives de Philosophie du Droit
Art.	Article
BJS	Bulletin Joly Société
BJT	Bulletin Joly du Travail
Bull. A.P	Bulletin des arrêts d'Assemblée Plénière de Cour de cassation
Bull. civ.	Bulletin des arrêts de chambre civile de Cour de cassation
Bull. crim.	Bulletin des arrêts de chambre criminelle de Cour de cassation
C.	Code
CCC	Contrats, Concurrence, Consommation
C. civ.	Code civil
C. com.	Code de commerce
Civ.	Chambre civile
CJCE	Cour de Justice des Communautés Européennes
CJUE	Cour de Justice de l'Union Européenne
Com.	Chambre commerciale
Com. comm. électr.	Communication Commerce Électronique
C. transp.	Code des transports
C. trav.	Code du travail
D.	Recueil Dalloz
D. actualité	Dalloz actualité
Defrénois	La revue du notariat
Dr. ouv.	Droit Ouvrier
Dr. soc.	Droit Social
Gaz. Pal.	Gazette du Palais
Ibid.	Ibidem
Infra.	Plus bas
IP/IT	Droit de la propriété intellectuelle et du numérique
JCP	Juris-classeur Périodique (La semaine juridique)
JCP E	Juris-classeur Périodique édition Entreprise
JCP G	Juris-classeur Périodique édition Générale
JCP S	Juris-classeur Périodique édition Sociale

LPA	Les Petites Affiches
Op. cit.	Opere citado
Préc.	Précité
Préf.	Préface
RDC	Revue droit des contrats
Rép. dr. civ.	Répertoire de Droit Civil
Rép. dr. com.	Répertoire de Droit Commercial
Rép. dr. trav.	Répertoire de Droit du Travail
RIDE	Revue Internationale de Droit Économique
RLDC	Revue Lamy Droit Civil
RRJ	Revue de la Recherche Juridique
RTD civ.	Revue Trimestrielle de Droit Civil
RTD com.	Revue Trimestrielle de Droit Commercial
Soc.	Chambre sociale
SSL	Semaine Sociale Lamy
Supra.	Plus haut
V.	Voir

SOMMAIRE

PREMIÈRE PARTIE

LA PERTURBATION DE LA SUBORDINATION PAR LES PLATEFORMES DE MOBILITÉ

TITRE I) L'identification complexe de l'état de subordination dans le cadre des plateformes

Chapitre I) Les contraintes favorables à la reconnaissance d'un état de subordination dans le cadre des plateformes

Chapitre II) La perturbation de la subordination par la diversité des sources d'autorité

TITRE II) L'incertitude du service organisé comme indice de démonstration de l'état de subordination dans le cadre des plateformes

Chapitre I) Le renouvellement de l'organisation par les plateformes

Chapitre II) La perturbation du service organisé par les plateformes

DEUXIÈME PARTIE

LA RÉVÉLATION DE LA SUBORDINATION PAR LA DÉPENDANCE ÉCONOMIQUE

TITRE I) La revalorisation du critère du service organisé au moyen de la dépendance économique

Chapitre I) La maîtrise du profit par les plateformes

Chapitre II) La confirmation de la subordination par l'articulation des risques et profits

TITRE II) La dépendance économique et l'appropriation de la force de travail par les plateformes

Chapitre I) L'ambivalence de la captation de la force de travail par l'exclusivité dans le cadre des plateformes

Chapitre II) L'identification formelle de la subordination par la clause de non-concurrence post-contractuelle

INTRODUCTION

« La vie n'est qu'une suite de commencements, indéfinis dans le temps. Et le deuxième, le troisième, le centième recommencement, et le cent millionième renvoient au premier et au seul commencement : celui où le tout se dégage du néant »¹.

1. Nouvelles formes de travail. - L'apparition des plateformes mobilité laisse entrevoir une impression de « déjà-vu ». Le droit du travail a eu à connaître, et ce à de nombreuses reprises², l'apparition de nouvelles formes de travail qui bouleversent la conception de la subordination³.

Dès le départ il faut préciser qu'il ne s'agit pas de toutes les plateformes. Si le Code de la consommation en donne une définition générale en les considérant comme « *toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur : le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ; ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service* »⁴, deux types de plateformes doivent être distingués.

¹ J. D'ORMESSON, « *Presque tout sur presque rien* », Gallimard, 1998, p. 132.

² Sur l'apparition des réseaux, v. E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, LGDJ, 2008 ; V. CHASSAGNON, « Fragmentation des frontières de la firme et dilution des responsabilités juridiques : l'éclatement de la relation d'emploi dans la firme-réseau multinationale », *RIDE*, 2012/1, t. XXVI, p. 5 ; A. FISCHER-LESCANO, G. TEUBNER, « Collision de régimes : la recherche vaine de l'unité juridique face à la fragmentation du droit mondial », *RIDE*, 2013/1-2, t. XXVII, p. 187 ; G. CRAGUE, « De l'entreprise à l'entreprise-réseau. L'hydrarchie, une nouvelle affaire de société », *Sociologies pratiques*, 2021/1, p. 77. Sur les problématiques liées à la sous-traitance, v. A. THÉBAUD-MONY, « Sous-traitance, rapports sociaux, santé », *Travail*, n° 28, 1993, p. 73 ; D. WEISS, « Nouvelles formes d'entreprises et relations de travail », *Revue Française de gestion*, 1994, p. 95 ; M.-L. MORIN, « La sous-traitance », *Travail et emploi*, n° 60, 1994, p. 23 ; T. AUBERT-MONPEYSEN, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisations de la force de travail », *Dr. soc.*, 1997, p. 616.

³ Nous évoquerons tout au long de la thèse la notion de subordination en référence à celle de subordination juridique.

⁴ C. Conso, art. L. 111-7.

Les premières d'entre elles se rapportent à des activités visant les biens⁵. C'est le cas de plateformes telles que *Ebay* ou d'*Airbnb*. Elles sont exclues du droit du travail car elles n'impliquent pas l'exercice d'un travail. Si travail il y avait, il ne constituerait que l'accessoire d'une prestation visant à « *mettre à disposition une chose* »⁶. Dans le même sens, certaines plateformes de mutualisation⁷ préconisent de mettre en relation le propriétaire d'un bien avec des utilisateurs afin d'en optimiser l'usage⁸ ou encore, de louer des biens sous-utilisés moyennant rétribution. C'est le cas de *Blablacar* qui propose des services collaboratifs de transport. À l'occasion de ce type d'activités, l'objectif du propriétaire est d'échapper aux frais d'usage et d'entretien du bien : il ne s'agit pas là d'une activité de nature professionnelle⁹. Le droit du travail considère que lorsque l'activité exercée, malgré son caractère lucratif, n'a pas pour objectif de percevoir un revenu alors elle se situe en marge du contrat de travail. Ce postulat est adopté par la Chambre sociale de la Cour de cassation à propos du travail bénévole¹⁰.

⁵ Celles-ci sont exclues de l'étude.

⁶ A. FABRE, M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *RDT*, 2017, p. 166, *spéc.*, p. 167.

⁷ A. FABRE, M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *Ibid.*, p. 167.

⁸ P. VAN CLEYNENBREUGEL, « Le droit de l'Union européenne face à l'économie collaborative », *RTD eur.*, 2017, p. 697, *spéc.* p. 698 ; L. MAUPAS, « Les « nouvelles » habitudes des particuliers et le statut de commerçant », *JCP E*, n° 42, 2018, 1530, *spéc.*, n° 9. Sont ici visées les activités accessoires : G. LYON-CAEN, « L'exercice par un salarié d'une activité indépendante à titre accessoire », *Dr. soc.*, n° 11, 1965, p. 564, *spéc.*, n° 12, p. 567 ; L. CASAUX, « La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles », *préf.* M. DESPAX, LGDJ, 1993, p. 41 ; S. CARRÉ, « Les activités lucratives accessoires entre activités professionnelles et occupations à titre gratuit », in, A. SUPIOT (dir.), « *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 321, *spéc.*, p. 322.

⁹ Sur la notion d'activité professionnelle définie comme celle dont « toute personne qui a pour activité principale, régulière et rétribuée, l'exercice de sa profession dans une ou plusieurs entreprises » : L. HUSSON, « Les activités professionnelles et le Droit », *APD*, n° 2, 1953-1954, p. 1, *spéc.*, p. 3 ; P. LANCEREAU, « L'activité professionnelle, base du droit aux prestations familiales », *Dr. ouv.*, 1952, p. 172 ; J. SAVATIER, « Contribution à une étude juridique de la profession », in, « *Dix ans de conférences d'agrégation* », Études de droit commercial offertes à J. HAMEL, Dalloz, 1961, p. 3, *spéc.*, n° 6, p. 6 ; G. LYON-CAEN, « L'exercice par un salarié d'une activité indépendante à titre accessoire », *préc.*, p. 565 ; G. DOLE, « La qualification juridique de l'activité religieuse », *Dr. soc.*, 1987, p. 381, *spéc.*, p. 383 ; P. FIESCHI-VIVET, « Les éléments constitutifs du contrat de travail », *RJS*, 7/91, p. 414, *spéc.*, n° 19, p. 418 ; L. CASAUX, « La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles », *préf.* M. DESPAX, *Op. cit.*, p. 41 ; S. CARRÉ, « Les activités lucratives accessoires entre activités professionnelles et occupations à titre gratuit », in, A. SUPIOT (dir.), « *Le travail en perspectives* », *préc.*, p. 321 ; F. GAUDU, R. VATINET, « *Les contrats du travail. Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux* », J. GHESTIN (dir.), LGDJ, 2001, p. 33 ; J. BARTHÉLÉMY, « Qualification de l'activité participant à une émission de télé réalité », *SSL*, n° 1382, 2009, p. 8, *spéc.* p. 9 ; J. SAVATIER, « Le travail non-marchand », *Dr. soc.*, 2009, p. 73. Le droit fiscal retient une définition similaire, V. notamment, P. SERLOOTEN, O. DEBAT, « *Droit fiscal des affaires* », Dalloz, 18^{ème} éd., 2019, n° 1126, p. 813.

¹⁰ Soc. 29 Janv. 2002, « *Croix Rouge* » n° 99-42.697, Bull. civ. 2002, V, n°38, p. 35, *D.* 2002, p. 937 ; *Dr. Soc.*, 2002, p. 494, comm. J. SAVATIER ; *RDSS*, 2002, p. 275, comm. P.- Y. VERKINDT ; *JCP E*, 2002, n°12, p. 497, note, D. BOULMIER ; *Gaz. Pal.* 2002, n° 117, p. 17, obs. F. GHILAIN. Également, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *RDT*, 2010, p. 162, obs. J. COUARD ; *D.* 2010, p. 377, obs. B. INES ; *Dr. soc.*, 2010, p. 1070, note, J. MOULY ; *Dr. soc.*, 2010, p. 623, note, J. SAVATIER ; *JSL*, n° 272, 2010, p. 20, comm. J.- E. TOUREIL ; *JCP S*, n° 14, 2010, p. 1137, comm. G. VACHET : « *non seulement les intéressés*

Le second type de plateformes est dit de mobilité¹¹. Il s'agit de plateformes de travail promouvant des activités de *crowdworking*¹² c'est-à-dire, des activités exercées pour le compte d'une autre personne contre rémunération¹³. Se développent des relations de travail tripartites qui ne nécessitent aucune compétence spécifique et sont faiblement rémunérées. Elles se distinguent du travail « classique » car elles s'inscrivent dans une perspective de dilution des lieux et des temps de travail et organisent un effacement de l'autorité. Cette redéfinition du travail est prônée par de nombreuses plateformes : *Uber, Deliveroo, Take Eat Easy, LeCab...*

Les plateformes de mobilité ne sont pas les seules à intégrer le champ du droit du travail. Il faut également évoquer le cas des plateformes de micro-travail ainsi que des plateformes de *free-lance*. Les premières sont exclues du champ de l'étude car pour l'instant, elles relèvent encore de ce qui pourrait être - naïvement - qualifié d'économie collaborative ou participative¹⁴. Elles organisent des activités ne conférant et ne nécessitant aucun statut spécifique : ni salariat, ni indépendance. Elles se trouvent en outre, toujours exclues du champ des activités professionnelles¹⁵. Les difficultés liées à l'appréciation de ces plateformes sont de deux ordres : appréhender quantitativement les individus exerçant un travail par leur truchement et qualifier

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 ».

¹¹ Pour des illustrations de la mention du terme « plateforme de mobilité » : J.-Y. FROUIN, « Réguler les plateformes numériques de travail », Rapport au Premier Ministre du 1^{er} Déc. 2020 ; B. BERTRAND, « La plateformes du travail », *RTD eur*, 2021, p. 148 ; J.-Y. FROUIN, « Réguler les plateformes numériques de travail », *Dr. soc*, 2021, p. 201 ; I. DAUGAREILH, T. PASQUIER, « La situation des travailleurs de plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *RDT*, 2021, p. 14 ; G. LOISEAU, « La protection contractuelle des travailleurs de plateformes », *D*, 2021, p. 147 ; P. LOKIEC, « Contrôler les pouvoirs privés », *D*, 2021, p. 242.

¹² B. GOMES, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, 2016, p. 464 ; M. CLÉMENT-FONTAINE, « La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *IP/IT*, 2017, p. 140.

¹³ Sur les hypothèses mentionnant le rôle de courtier de la plateforme : G. LOISEAU, « Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne », *CCE*, 2016, comm. 61 ; M. BERNARDET, Ph. DELEBECQUE, « *Droit des transports* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2018, n° 395 ; Ph. LE TOURNEAU, « *Les contrats du numérique* », Dalloz, 11^{ème} éd., 2020, n° 322.22. Pour une critique, N. BALAT, « L'ubérisation et les faux-courtiers - ou les plateformes numériques rattrapées par le droit des contrats », *D*, 2021, p. 646.

¹⁴ A. CASILLI, P. TUBARO, C. LUDEC, M. COVILLE, M. BESEVAL, T. MOUHTARE, E. WAHAL, « Le micro-travail en France. Derrière l'automatisation de nouvelles précarités au travail ? », Rapport DipLab, 2019, p. 38.

¹⁵ Contrairement aux plateformes de mobilité qui quant à elles relèvent désormais de l'activité professionnelle : C. trav. L. 7341-1 : « *Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique* ».

juridiquement les activités ainsi proposées. Ces thématiques sont à l'honneur¹⁶ et n'appellent pas encore d'études de fond sur la subordination.

Il en va différemment concernant les plateformes de *free-lance* qui, quant à elles, proposent des activités de mise à disposition entre professionnels¹⁷. Ces plateformes mettent en œuvre une intermédiation distincte de celle promue par les plateformes de mobilité et interrogent sur leur potentielle qualification en entreprises de travail temporaire¹⁸. Dès lors, si la problématique de la subordination peut trouver une porte d'entrée, ce n'est qu'à l'aune de la qualification préalable de la plateforme elle-même. En ce sens, l'étude portant sur la subordination ne revêt pas la même « nature » que celle qui concerne les plateformes de mobilité, imposant quant à elles, une intermédiation entre un professionnel et un consommateur¹⁹.

2. Contexte social de développement des plateformes de mobilité. - Le développement des plateformes de mobilité perturbe le fonctionnement du marché du travail qui repose sur le modèle du contrat de travail²⁰. Ces plateformes revendiquent le statut de l'indépendance²¹ en

¹⁶ « Le travail à domicile. De l'invisibilité au travail décent », Résumé analytique de l'OIT.

¹⁷ Il faudra également préciser que ces plateformes n'entrent pas toutes dans le cadre de l'article L. 7342-1 du Code du travail qui prévoit que les plateformes de mobilités soient celles qui déterminent « *les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix, elle a, à l'égard des travailleurs concernés* ». En effet, ces plateformes ne déterminent pas les conditions d'exercice de la prestation même si les tarifs peuvent être établis de manière unilatérale.

¹⁸ CAA Lyon, 1^{er} Oct. 2020, n° 19LY00254 ; CCE, n° 12, 2020, comm. 88, note, G. LOISEAU. *Adde*, Soc. 12 Nov. 2020, n° 19-10.606, (FS-P+B) ; *D. actualité*, 2020, note, C. COUËDEL ; *Procédures*, n° 1, 2021, comm. 12, note, A. BUGADA. V. également, I. DAUGAREILH, T. PASQUIER, « La situation des travailleurs de plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *préc*, p. 14 ; G. LOISEAU, « Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », *JCP G*, n° 6, 2021, 165.

¹⁹ Ord. 2021-1247 du 29 Sept. 2021, art. 1 : « *Pour l'application du présent code, on entend par : Consommateur : toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole* ».

²⁰ J. PÉLISSIER, « La relation de travail atypique », *Dr. soc*, 1985, p. 531 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, PUT1, 2013, p. 181 : Le droit d'obtenir un emploi est consacré au sein de la Constitution. Le Préambule de la Constitution de 1946 dispose en effet que « *Chacun a le devoir de travailler et d'obtenir un emploi* ». Ces mentions font en réalité référence au travail salarié.

²¹ Sur l'indépendance, v. R. RODIÈRE, « *Droit maritime : le navire* », Dalloz, 1^{ère} éd., 1980, n° 71, p. 88 ; G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », Sirey, 1990, n° 5, p. 3 ; I. VICARIE, « Travail subordonné, travail indépendant : question de frontière ? », in, A. COEURET (dir.), « *Les frontières du salariat* », actes du colloque organisé les 26 et 27 Octobre 1996 à l'Université de Cergy-Pontoise », Dalloz, Paris, 1996, p. 103, *spéc*, p. 110 ; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc*, 2000, p. 131, *spéc*, p. 132 ; P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, EPA, 2002, n° 260, p. 432 ; A. ASTAIX, « Un rapport sur les travailleurs indépendants », *D*, 2008, p. 149 ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371 ; J. BARTHÉLÉMY, « Les régimes de travailleurs indépendants », *Dr. soc*, 2009, p. 343 ; F. HÉAS, « Être ou ne pas être subordonné », *Dr. ouv*, 2009, p. 405, *spéc*, p. 407 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », LGDJ, 3^{ème} éd., 2012, n° 32111 ; J.-P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr. soc*, 2016, p. 947, *spéc*, p. 949 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CAUSAUX-LABRUNÉE, *Op. cit*, p. 489 ; S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les 'travailleurs indépendants' », *RDT*, 2016,

s'appuyant sur les avantages que procure un tel régime en comparaison à ceux induits par le contrat de travail. Cet argument de l'indépendance, auquel ont été sensibles les prestataires offreurs²², met en lumière les échecs du contrat de travail²³. Deux situations renforcent la légitimité des plateformes en tant qu'acteurs de valorisation du travail indépendant : d'une part, l'échec des politiques de plein emploi²⁴ et d'autre part, la recrudescence de travailleurs qui ne parviennent pas à intégrer durablement le monde du travail. Face à ces deux difficultés, les plateformes apparaissent comme une aubaine.

Ce contexte leur est donc favorable parce qu'elles proposent d'intégrer un grand nombre de travailleurs qui, jusqu'à présent, se trouvaient condamnés à des formes d'emplois atypiques alternant les périodes de travail et de chômage. Le fonctionnement des plateformes est attractif car il propose à ces travailleurs « en marge »²⁵ de dépasser le modèle du contrat de travail pour devenir indépendants. La promesse est celle d'une activité rémunératrice et dont l'indépendance ne s'entend pas uniquement en termes de statut. Cette « indépendance plateforme » est aussi une promesse de « vie meilleure ». Elle est synonyme de liberté par opposition à un pouvoir patronal jugé trop lourd, trop oppressant et qui ne permet plus aux travailleurs de se réaliser en tant que personne²⁶. Le discours est bien rodé car l'attribut principal de l'activité de prestataire

p. 405 ; P.-H. VERKINDT, M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *D*, 2019, p. 177, *spéc*, p. 178 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux, civils et commerciaux* », LGDJ, 13^{ème} éd., 2019, n° 475 ; F. HÉAS, « *Droit du travail* », Bruylant, 7^{ème} éd., 2019, n° 258 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », LGDJ, 7^{ème} éd., 2020, n° 544.

²² Ces prestataires offreurs sont les travailleurs des plateformes. Ils sont pour la plupart des étudiants, des chômeurs longue durée ne parvenant pas à retrouver un emploi, des jeunes retraités aux ressources insuffisantes et même des travailleurs en situations irrégulières... V. J. DIRRINGER, M. DEL SOL, « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *Dr. soc*, 2021, p. 223 ; G. LECOMTE-MÉNAHES, A. RAULY, « Travailleurs de plateforme : l'accompagnement social en question », *Dr. soc*, 2021, p. 581 ; P.-Y. VERKINDT, « Territoire zéro chômeur de longue durée », *Dr. soc*, 2021, p. 259.

²³ J.-P. GAUDARD, « *La fin du salariat* », Broché, 2013, p. 13. V. également, A. MILLERAND, « Pour comprendre les plateformes numériques, il faut aller au-delà du droit du travail », *JCP S*, n° 28, 2020, 294.

²⁴ Ici, les politiques d'emploi doivent s'entendre des politiques d'emploi salarié : F. GAUDU, « Travail et activité », *Dr. soc*, 1997, p. 119, *spéc*, p. 123.

²⁵ M.-T. JOIN-LAMBERT, « 'Exclusion' : pour une plus grande rigueur d'analyse », *Dr. soc*, 1995, p. 215 ; L. POVIE, « Le défi communautaire de la lutte contre l'exclusion sociale : la voie des droits sociaux fondamentaux », *RDSS*, 1997, p. 715 ; J. DAMON, « La pauvreté dans l'Union européenne : définitions, indicateurs, stratégie », *RDSS*, 2020, p. 1113.

²⁶ G. RIPERT, « Ébauche d'un droit civil professionnel », in *Études de droit civil à la mémoire de H. CAPITANT*, Dalloz, 1939, p. 677, *spéc*, p. 679 ; R. SAINSAULIEU, « *L'identité au travail* », Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 1988, p. 323 ; A. SUPIOT, « L'identité professionnelle », in « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges en l'honneur de J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 409, *spéc*, p. 420 ; R. CASTEL, « *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* », Fayard, 1995, p. 102 ; C. GUITTON, « Raison juridique et régulation sociale du non-travail. Contribution à la réflexion sur le droit et la norme », in « *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIème siècle* », Mélanges en l'honneur de J.-M. VERDIER, Dalloz, 2001, p. 346, *spéc*, p. 366 ; H. GARNER ; D. MÉDA, C. SÉNIK, « La place du travail dans l'identité » Document d'étude DARES, n° 92, 2005 ; H. GARNER ; D. MÉDA, « La place du travail dans l'identité des personnes », *Données sociales- La société française*, 2006, n° 8, p. 623, *spéc*, p. 624 ; R. CASTEL, « Au-delà de la souffrance et du plaisir, la reconnaissance sociale... », in, N. GOEDERT (dir.), « *Le travail : souffrance ou*

offreur est d'être « son propre patron ». Cet argument réunit à lui seul d'une part, le rejet du contrat de travail et d'autre part, la conception de « l'indépendance plateforme », définie sous le prisme de la liberté. Cette dernière assimilation n'est pourtant qu'un mirage : de nombreux professionnels indépendants ne sont pas « libres » tandis que certains salariés jouissent d'une autonomie. Le Professeur SUPLOT résume parfaitement cette situation en évoquant « *l'allégeance dans l'indépendance* » et « *l'autonomie dans la subordination* »²⁷.

3. Les manifestations du renouvellement. - Le développement des plateformes s'inscrit dans un contexte social spécifique. Il se matérialise par un rejet de l'autorité émanant de l'employeur. Un parallèle peut être effectué avec le régime des ouvriers du XIX^{ème} siècle qui, en opposition à l'asservissement dont ils faisaient l'objet sous l'Ancien Régime, souhaitaient répondre de l'indépendance. Si les deux situations se distinguent par l'époque au sein de laquelle elles s'inscrivent, les conséquences sont finalement identiques. L'histoire démontre que l'adoption de l'indépendance en réponse à des problématiques sociales entraîne rarement le résultat attendu : c'est bien souvent une exacerbation du pouvoir qui est constatée²⁸. Celui-ci n'est pas toujours conçu au sens juridique du terme, il s'apprécie également sous le prisme de l'économie au moyen de la dépendance. L'exacerbation du pouvoir des plateformes est donc permise par l'indépendance qui place les prestataires dans une situation semblable à celle vécue par les ouvriers de la grande industrie (I). Afin de compenser ce pouvoir, l'application de la subordination apparaît essentielle : elle seule garantit une protection contre les atteintes à la liberté. Toutefois, le fonctionnement des plateformes perturbe l'application de la subordination de sorte que l'adjonction d'un autre critère est fondamentale (II).

plaisir ? », PUS, 2012, p. 97, *spéc.*, p. 98 ; O. FAVEREAU, « Les trois dimensions du travail salarié », in, O. FAVEREAU (dir.), « *Penser le travail pour penser l'entreprise* », Presse des Mines, 2016, p. 15.

²⁷ La liberté d'entreprendre est effectivement encadrée de manière rigoureuse dans les contrats d'intégration ainsi que dans les contrats de gérance de succursale, v. *Infra*, n° 292.

²⁸ A. SUPLOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *préc.*, p. 131.

I) L'assimilation de la situation des prestataires offreurs à celle des ouvriers du XIX^{ème} siècle

4. **Les manifestations d'une réactualisation.** - Le fonctionnement des plateformes ne se distingue pas formellement de la conception originelle du contrat de travail. Cette proximité résulte d'une part, de l'appréhension du travail par les plateformes (A) et d'autre part, du traitement de la personne à l'occasion du travail (B).

A) La revalorisation du travail abstrait par les plateformes

5. **La conception du travail.** - Le traitement du travail au XIX^{ème} siècle est distinct de celui actuellement admis qui suppose son association avec la personne²⁹. À l'inverse, l'histoire du contrat de travail relate une perception négative du travail : une besogne ne faisant l'objet d'aucune reconnaissance. Dès lors, le travail se conçoit abstractivement (1). Dans le cas des plateformes la réactualisation de cette vision du travail abstrait est identifiée (2).

1) La conception négative du travail dans l'industrie du XIX^{ème} siècle

6. **La subordination et le travail.** - Le travail au XIX^{ème} siècle repose sur sa définition la plus ancienne³⁰. Il se présente comme une activité vectrice de souffrance et de pénibilité, il est associé à une besogne indigne³¹. Dans ce contexte, les travailleurs et les artisans sont distingués. Alors que les derniers mettent en œuvre leur « art », les premiers mettent à disposition leurs services c'est-à-dire, leur corps. Pour cette raison, le Code civil de l'époque ne traite pas ou peu

²⁹ G. RIPERT, « *Les forces créatrices du droit* », LGDJ, 3^{ème} éd., 1955, n° 71 ; A. DECOCQ, « *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », préf. G. LEVASSEUR, LGDJ, 1960, n° 71 ; R. SAVATIER, « Les creux du droit positif au rythme des métamorphoses d'une civilisation », in, « *Les problèmes des lacunes en droit* », Études publiées par Ch. PERELMAN, Bruylant, 1968, p. 521, spéc. p. 529 ; J.-J. DUPEYROUX, « Quelques questions », *Dr. soc.*, 1990, p. 9, spéc. p. 10 ; F. DRAGOGNET, « *Philosophie de la propriété. L'avoir* », PUF, 1^{ère} éd., 1992, p. 45 ; T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *Dr. soc.*, 1992, p. 859 ; A. SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *Dr. soc.*, 1993, p. 715, spéc. p. 716 ; G. PIGNARRE, « Corps du travailleur et contrat de travail », *RDC*, n° 4, 2015, p. 974 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », PUF, 2015, p. 54 : Le travail et la personne sont liés entre eux. Le travail est ainsi conçu de manière abstraite mais, il revêt aussi un volet concret qui s'exprime principalement par les protections qu'accorde le droit du travail à la personne du salarié.

³⁰ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », Dalloz, 34^{ème} éd., 2021, n° 2 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 5 : Au départ considéré comme l'héritage du *tripalium*, il sera également mentionné dans la Bible comme le châtimeur divin imposé à Ève.

³¹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, Litec, 1992, n° 2 ; « *Dans les sociétés pré-industrielles, le travail occupe une place réduite : il désigne des activités qui, au mieux laissent indifférent, au pire (...) sont dévalorisées* ».

du travail³². Il est uniquement le Code des possédants³³ et les ouvriers qui ne possèdent rien d'autre que leurs bras³⁴ en sont exclus³⁵.

Deux types de louages se distinguent : celui des choses et celui du « travail ». Ce dernier se sous-divise en deux catégories : celui des gens de travail et le louage d'ouvrage. Le premier, constitue la seule modalité de louage admettant en son sein la subordination³⁶ ici synonyme d'asservissement³⁷. Ce louage est d'ailleurs conçu parallèlement à l'esclavage³⁸ parce qu'il consiste en des activités peu « nobles » uniquement destinées à survivre. Il se distingue ainsi de l'emploi qui, quant à lui, confère un statut et une place dans la société³⁹.

³² M. TROPOLONG, « *De l'échange et du louage. Commentaire. Des titres VII et VIII du livre III du Code de Napoléon* », 3^{ème} éd., 1859 ; A. TISSIER, « *Le code civil et les classes ouvrières* », in, Livre du Centenaire, t. I, 1904, p. 89 ; A. SUPIOT, « *Le juge et le droit du travail* » Thèse Bordeaux, 1979, p. 46 ; P.-Y. VERKINDT, L. BONNARD-PLANCKE, « La réception de la « question sociale » par la doctrine juridique civiliste au tournant du siècle », in, J.-P. LE CROM (dir.) « *Les acteurs de l'histoire du droit du travail* », PUR, 2004, p. 19 ; P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire.*, 2009/4 (n° 57), p. 45, spéc. p. 48 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 46 : Seuls deux articles traitent du louage.

³³ R. SALEILLES, « *Le code civil et la méthode historique* », Livre du centenaire du Code Civil, t. I, 1904, p. 115.

³⁴ L'étymologie du terme « service » renvoie d'ailleurs à « servitude » : J.-P. CHAUCHARD, J.-P. LE CROM, « Les services entre droit civil et droit du travail », *Le mouvement social*, n° 211, 2005/2, p. 51, spéc. p. 52 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 194.

³⁵ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « *Subordination juridique et relation de travail* », préf. M. DESPAX, Ed. du CNRS, 1988, p.11 ; J. PÉLISSIER, G. AUZERO et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », Dalloz, 27^{ème} éd., 2013, p. 607.

³⁶ A. TISSIER, « *Le code civil et les classes ouvrières* », *Op. cit.*, p. 89 ; A. SUPIOT, « *Le juge et le droit du travail* » *Op. cit.*, p. 46 ; L. CHEVALIER, « *Classes laborieuses, classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX^e siècle* », Plon, Paris, 1958 ; J.-P. GAUDEMARD, « *L'ordre de la production. Naissance et forme de la discipline d'usine* », Dunod, 1982, p. 72 ; F. HORDERN, (sous la dir.), « Révolution et empire », in « *Histoire sociale et du droit social. Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII^e-XX^e siècle)* », Cahiers de l'Institut Régional du Travail, Université de la Méditerranée Aix -Marseille, n°3, 1991, p. 23 ; M.-L. MORIN, « Louage d'ouvrage et contrat d'entreprise » in A. SUPIOT (dir.), « *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 125 ; P. FRIDENSON, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », coll. Cahier travail et emploi, Paris, Min. des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 2003, p. 59, spéc. p. 61 ; P. FRIDENSON, « Les transformations des pratiques de subordination dans l'entreprise et l'évolution du tissu productif en France », in H. PETIT et N. THÉVENOT (dir.), « *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire* », La découverte, 2006, p. 22 ; A. COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIX^e siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, n° 6, 2002, p.1521, spéc. p. 1534 ; P.-Y. VERKINDT, L. BONNARD-PLANCKE, « La réception de la « question sociale » par la doctrine juridique civiliste au tournant du siècle », in, J.-P. LE CROM (dir.) « *Les acteurs de l'histoire du droit du travail* », préf. p. 19 ; P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire.*, 2009/4 (n° 57), p. 45, spéc. p. 47 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 45.

³⁷ P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *préc.*, p. 47.

³⁸ M. TROPOLONG, « *Le droit civil expliqué suivant l'ordre des articles du Code. De l'échange et du louage* », C. Hingray, 3^{ème} éd., t. III, 1840, p. 77.

³⁹ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 263.

Cette subordination est mal perçue par les ouvriers du XIX^{ème} : il faut dire qu'au lendemain de la Révolution l'idée d'une subordination analogue à l'esclavage est globalement rejetée. La solution adoptée par une grande partie des ouvriers revient à opter pour le régime du louage d'ouvrage⁴⁰ : l'indépendance est ici « idéologique ». Toutefois, cette volonté d'indépendance à un prix car avec la fin des corporations l'ouvrier devient un acteur de la négociation contractuelle. Il est désormais l'interlocuteur direct du patron et sa position d'infériorité l'oblige à consentir au régime des journaliers⁴¹ : l'indépendance si durement acquise lui est finalement retirée⁴². Alors qu'il est indépendant l'ouvrier n'en est pas moins subordonné dans la mesure où il ne peut négocier ses services⁴³.

7. La conception du travail. - La subordination qui s'exerce, s'apprécie en parallèle de la notion de travail. Elle autorise son traitement « *comme un bien, objet contractuel de propriété* »⁴⁴. Le louage de service est perçu comme « *une espèce du genre du louage des choses* »⁴⁵. Cette analogie entre les choses et le travail suppose que ce dernier réponde d'une appréciation exclusivement abstraite⁴⁶ c'est-à-dire, sans considération des efforts permettant d'aboutir au résultat souhaité⁴⁷. En ce sens, le travail est dissocié de la personne dont il émane. Le « travail-marchandise »⁴⁸ s'épanouit grâce au jeu de l'offre et de la demande car l'ouvrier

⁴⁰ P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *préc.*, p. 47.

⁴¹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, LGDJ, 2010, n° 77.

⁴² A. COTTEREAU, « Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *préc.*, p. 1534.

⁴³ Les juridictions leur ôtèrent également cette faculté puisqu'elles imposèrent que le prix des ouvrages soit fondé sur les prix admis dans le domaine du bâtiment.

⁴⁴ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 106.

⁴⁵ R.-J. POTHIER, « *Œuvres de Pothier, Nouvelle édition, BEAUCE, Traité du contrat de constitution de rente, du contrat de change, du contrat de louage, et supplément du contrat de louage* », Tome IV, Paris, 1821, p. 287 et s ; M. TROPOLONG, « *De l'échange et du louage. Commentaire. Des titres VII et VIII du livre III du Code de Napoléon* », *Op. cit.*, p. 223 ; A. SMITH, « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* », Guillaumin et C^{ie} Libraires, 1859, p. 123 ; G.-H. CAMERLYNCK, « *Traité de droit du travail* », Dalloz, 2^{ème} éd., 1983, p. 2 ; T. REVET, « *La force de travail (étude juridique)* », *préf.* F. ZÉNATI, *Op. cit.*, n° 82.

⁴⁶ Sur la notion de travail abstrait : A. SMITH, « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* », *Op. cit.*, p. 62 ; K. MARX, « *Le capital* », Garnier-Flammarion, Livre I, 1867, trad. J. ROY, 1969, p. 150 ; R. SALAIS, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, 1989, n° 40-2, p. 199, *spéc.*, p. 200 ; D. RICARDO, « *Des principes de l'économie politique et de l'impôt* », Flammarion, 1999, p. 27 ; J.-L. BOILLEAU, « Travailler est-il (bien) naturel ? Voilà la question », *Revue du MAUSS*, n° 18, 2001/2, p. 202, *spéc.*, p. 203 ; A. SUPLOT, « Le travail, liberté partagée », *préc.*, p. 717.

⁴⁷ A. SMITH, « *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* », *Op. cit.*, p. 123. En effet, ce que « *chaque chose coûte réellement à celui qui veut se la procurer, c'est le travail et la peine qu'il doit s'imposer pour l'obtenir* ».

⁴⁸ Sur la confrontation des notions de travail et de marchandise, v. K. POLANYI, « *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps* », Gallimard, 1983, p. 122 ; F. VATIN, « Le travail, la servitude et la vie. Avant Marx et Polanyi, Eugène », *Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p. 237, *spéc.* p. 245 ; B. EDELMAN, « De la propriété-personne à la valeur-désir », *D.*, 2004, p. 155, *spéc.*, n° 13, p. 161 ; A. SUPLOT, « *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit* », Éditions du Seuil, 2005, p. 159 ; Y. FONTEAU, « Penser le travail à l'époque moderne (XVIIe-XIX siècles) : introduction et perspectives », *Cahier d'histoire. Revue*

est soumis, pour sa rémunération, aux aléas du marché. Ainsi, la valeur de son travail est liée au nombre de « bras disponibles ». La subordination est alors particulièrement intense⁴⁹ parce que l'ouvrier n'a finalement « pas le choix » que de travailler aux conditions et aux prix imposés par le contremaître. Dès lors, malgré l'indépendance dont les ouvriers bénéficient, le travail est dévalorisé. Cette appréciation du travail conditionne également celle de l'ouvrier : un travailleur asservi.

Le fonctionnement des plateformes est similaire. Le travail est abstrait malgré l'indépendance du prestataire offreur.

2) *La conception exclusivement abstraite du travail par les plateformes*

8. L'originalité du travail par les plateformes. - Le concept de travail, porté par les plateformes, présente une particularité qui le distingue du louage de service. Les activités de travail sont présentées comme ludiques⁵⁰ et dissociées du travail véritable qui implique quant à lui, effort et fatigue. À l'origine, ce « travail-plateforme » se distingue d'une activité professionnelle. Il s'inscrivait simplement dans un mouvement participatif⁵¹ et reposait sur le postulat d'une valorisation des activités accessoires exercées à titre indépendant.

9. La mise en échec. - Malgré l'apparence que les plateformes souhaitent donner au travail, concrètement, un tout autre dessein se profile. Ces dernières en organisent une définition similaire à celle qui prévalait au XIX^{ème} siècle. Le postulat adopté par les plateformes préconise une distanciation entre le travail et la personne. Cette modalité peut être révélée par le fonctionnement des « bases de chauffeurs » qui leur permettent de combler leurs besoins en

d'histoire critique, 2009/110, p. 11, *spéc*, n° 18, p. 15 ; J.-P. SYLVESTRE, « Marchandisation et société », in, E. LOQUIN, A. MARTIN, « *Droit et marchandisation* », Litec, 2010, p. 27 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 100 ; L. BOLTANSKI, A. ESQUERRE, « *Enrichissement. Une critique de la marchandise* », Gallimard, 2017, p. 108 et s ; G. LYON-CAEN, « Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail », *Dr. soc*, 2019, p. 524, *spéc*, n° 23.

⁴⁹ V. notamment, K. MARX, « *Le Capital* », *Op. cit.*, p. 306 ; M. FOUCAULT, « *Surveiller et punir* », Gallimard, 1975, p. 223 ; A.-D. CHANDLER, « *La main invisible des managers* », *Economica*, 1988, p. 298 ; P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *préc.*, p. 56 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 194.

⁵⁰ B. GOMES, « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *Actuel Marx*, 2018/1, n° 63, p. 86, *spéc*, p. 90.

⁵¹ D. CASTEL, « Emploi et protection sociale - Travailleurs non-salariés - Plateformes collaboratives : à quoi ressemblera le travail de demain ? », *JT*, n° 191, 2016, p. 9 ;

force de travail⁵². Un auteur précise à cet effet que les plateformes constituent des « *places de grèves numériques* »⁵³. Par ailleurs, au sein de ces bases les prestataires offreurs disponibles forment une « *masse* »⁵⁴ : un ensemble dénué de toute qualités personnelles dont seule la force « physique » de travail⁵⁵ revêt une véritable importance. Même la sélection initiale de ces derniers ne repose sur aucune de leurs spécificités intrinsèques. Finalement, d'une activité présentée à l'origine comme « ludique », l'on commence à percevoir l'indifférence à l'égard des personnes. À titre d'illustration : le défaut de réponse d'un prestataire à une sollicitation de la plateforme entraîne la sollicitation du prestataire suivant.

10. L'abstraction démesurée. - De manière analogue à l'industrie du XIX^{ème}, le travail du prestataire répond d'une conception exclusivement abstraite. Au sein du contrat de travail en revanche, le travail associe l'abstraction⁵⁶ et le volet concret. Cette dualité peut être déduite de la définition du temps subordonné⁵⁷ : il est une unité de mesure de la subordination⁵⁸. En ce sens, alors que l'abstraction préconise de donner un « prix » au travail, ce prix n'est pas détaché de la subordination, c'est-à-dire des « efforts »⁵⁹ concrets du salarié qui matérialisent le travail. Même dans l'indépendance traditionnelle⁶⁰, les visions abstraites et concrètes du travail

⁵² B. GOMES, « *Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique* », *préc.*, p. 466.

⁵³ B. GOMES, « *Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique* », *Ibid.*, p. 466.

⁵⁴ R. SAVATIER, « *Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui* », Dalloz, 3^{ème} éd., 1964, n° 62.

⁵⁵ Sur les conditions d'exercice de l'activité, le prestataire n'a à mener aucune réflexion spécifique. Il se trouve entièrement lié aux modalités d'exécution de la prestation telles qu'imposées par les plateformes.

⁵⁶ A. SUPLOT, « *Le travail, liberté partagée* », *préc.*, p. 717 : Le « *contrat de travail donne un moule juridique uniforme à la diversité des travaux concrets ; il en autorise l'appréciation et l'utilisation marchande, et se situe en harmonie avec le concept de travail abstrait* ».

⁵⁷ Sur la notion de temps de travail effectif, v. A. JOHANSSON, « *La détermination du temps de travail effectif* », *préf.* F. MEYER, LGDJ, 2004 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », LGDJ, 9^{ème} éd., 2014, n° 926 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P. - Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », LGDJ, 7^{ème} éd., 2020, n° 833 ; G. AUZÉRO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 852 ; F. HÉAS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 374.

⁵⁸ A. SUPLOT, « *Le travail, liberté partagée* », *préc.*, p. 717.

⁵⁹ Le travail constitue la réunion des facultés physiques et intellectuelles

⁶⁰ Sur l'obligation de faire : Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « *Définition du contrat d'entreprise* », *RDI*, 1990, p. 369 ; Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « *Contrat d'entreprise. Entreprise générale de bâtiment. Définition* », *RDI*, 1992, p. 326 ; Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « *Le contrat d'entreprise porte sur un travail spécifique* », *RDI*, 2003, p. 343 ; P. TRISSON-COLLARD, « *Tentative de distinction des contrats d'entreprise et de mandat, fondée sur l'objet du contrat* », *LPA*, n° 27, 2001, p. 4 ; P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, ÉPA, 2002, n° 16 ; P.-H. ANTONMATTEI, J. RAYNARD, « *Droit civil. Contrats spéciaux* », Litec, 1997, n° 421, p. 355 ; G. LARDEUX, « *Le contrat de prestation de service dans les nouvelles dispositions du code civil* », *D.*, 2016, p. 1659 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », Dalloz, 11^{ème} éd., 2018, n° 518 ; Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, P.-Y. GAUTHIER, « *Droit des contrats spéciaux* », LGDJ, 10^{ème} éd., 2018, n° 708 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux, civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 482 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », Dalloz, 11^{ème} éd., 2019, n° 695 ; B. MÉNARD, « *La fixation du prix dans les contrats de prestation de service à la lumière de l'avant-projet de*

s'articulent : par exemple, pour les professions libérales, la durée d'une consultation ou d'un rendez-vous constitue une « *structure de l'activité* » et ainsi une mesure du travail⁶¹. L'augmentation du travail entraîne alors une augmentation des revenus.

Dans le cas des plateformes l'abstraction est en revanche exacerbée. Ce constat peut être déduit de la perception quantifiée du travail par le biais des temps⁶², des kilomètres⁶³ et des « notes »⁶⁴. Tous les aspects de l'activité relèvent d'une appréciation chiffrée sans jamais s'attarder sur les qualités du prestataire offreur. Plus encore, le temps⁶⁵ n'est plus une donnée

réforme du droit des contrats spéciaux », *RTD civ*, 2019, p. 263, *spéc*, n° 5, p. 264. V. également, M. PLANIOL, « Classification synthétique des contrats », *Rev. crit. de législation et de jurisprudence*, 1904, p. 470, *spéc*, p. 472 : « Chaque fois que le débiteur d'une obligation de faire doit, pour l'exécution de l'obligation qui pèse sur lui, accomplir un effort source de peine et de fatigue, chaque fois qu'il est amené à lutter contre des résistances provenant de l'objet de la prestation, il y a prestation de travail ». Adde, sur la notion d'industrie qui implique une intensité spécifique puisqu'elle impose la résistance de la matière au travail : S. BECQUET, « *Les biens industriels* », *préf.* T. REVET, LGDJ, 2005, n° 38. Également, A. PENNEAU, « *Règles de l'art et normes techniques* », *préf.* G. VINEY, LGDJ, 1989, n° 57. Pour ce dernier auteur, le travail implique aussi une réflexion particulière car il impose de se conformer à l'ensemble des règles imposées pour parvenir à la confection de l'ouvrage.

⁶¹ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 118.

⁶² Sur les prestations trop lentes, v. V. ROCHE, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46. Également, les temps de réponse sont chronométrés : A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167. Sur ce thème voir globalement : Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.- H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

⁶³ C. MINET-LETALLE, « Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », *JT*, n° 215, 2019, p. 12 ; C. LARRAZET, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Dr. soc.*, 2019, p. 167 ; F. FATAH, « La souveraineté de l'ère numérique : enjeux stratégiques pour l'état français et les institutions européennes », *Rev. UE*, 2020, p. 26.

⁶⁴ Pour illustration : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 (P+B+R+I) ; *D*, 2018, p. 2409, édito, N. BALAT ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40, obs. J. HUET ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7, obs. L. GAMET ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 2019, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15, J. ICARD ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7, obs. S. MSADAK ; *D*, 2019, p. 177, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *D*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *D*, 2019, p. 326, obs. F. SALOMON, A. DAVID ; *D*, 2019, p. 963, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, note, C. RADÉ ; *RDT*, 2019, p. 36, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *JT*, 2019, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *EEL*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *Act. proc. coll.*, n° 1, 2019, 4, note, L. FIN-LANGER ; *Comm. com. electr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER.

⁶⁵ A. SUPIOT, « Temps de travail : pour une concordance des temps », *Dr. soc.*, n° 12, 1995, p. 947, *spéc*, p. 849 ; H. GOSSELIN, « Le temps de travail », *Dr. soc.*, 2010, p. 374, *spéc*, p. 375 ; P. LOKIEC, « La mesure du travail », *Dr. soc.*, 2011, p. 771.

permettant d'apprécier les « efforts » produits par le travailleur⁶⁶. Il est considéré comme un vecteur de sanction et contribue ainsi à enrichir l'abstraction liée au travail. Dans cette perspective les rémunérations reposent sur des algorithmes totalement dissociés des investissements personnels du prestataire⁶⁷. Ce dernier - tout comme l'ouvrier - est confronté aux aléas du marché et le prix du travail est fixé en fonction du jeu de l'offre et de la demande. Malgré l'indépendance qui est alléguée, il ne peut négocier ses rémunérations.

Cette conception du travail doit être combinée à la réactualisation de l'autorité : l'autorité de la plateforme et celle qui s'exerçait au sein des contrats du XIX^{ème} siècle sont finalement identiques.

B) Le renouvellement de l'autorité du XIX^{ème} siècle par les plateformes

11. Le travail et la personne. - La dévalorisation du travail est problématique car elle organise son propre prolongement sur la personne du travailleur⁶⁸. Sa vision exclusivement abstraite invite à tolérer la mise en œuvre de mesures de surveillance et de discipline extrêmement rigoureuses car la personne s'efface (1). C'est là encore cette dualité qui est identifiée dans le cadre des plateformes au sein desquelles, le prestataire offreur est uniquement entrevu sous sa qualité de producteur de travail (2).

⁶⁶ Le temps durant lequel le salarié est à disposition de son employeur fait l'objet d'une appréciation, certes abstraite, toutefois, l'abstraction suppose aussi de considérer l'investissement personnel du salarié et les conséquences que cet investissement aura sur sa santé et sa sécurité. Pour exemple, sur la pénibilité, v. T. BARNAY, « Pénibilité du travail, santé et droits d'accès à la retraite », *Retraite et société*, n° 46, 2005, p. 170 ; F. MEYER, « Les dispositions de la loi du 9 Novembre 2020 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : première analyse », *LPA*, n° 248, 2010, p. 3 ; B. LARDY-PÉLISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160 ; P. LE COHU, « Réforme des retraites et pénibilité », *Gaz. Pal*, n° 63, 2011, p. 29 ; P. LE COHU, « Négocier ou établir un plan d'action sur la prévention de la pénibilité », *Gaz. Pal*, n° 168, 2011, p. 9 ; S. NIEL, C. MORIN, « Comment négocier la pénibilité ? », *SSL*, n° 1487, 2011, p. 7 ; F. HÉAS, « Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité », *Dr. ouv*, 2012, p. 348 ; F. HÉAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Dr. soc*, 2014, p. 598 ; S. FANTONI-QUINTON, F. HÉAS, « Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ? », *Dr. soc*, 2018, p. 203 ; F. HÉAS, « La pénibilité, une histoire de mots (maux) et de droit(s) », *Dr. soc*, 2021, p. 300.

⁶⁷ Et qui peuvent également détenir une portée discriminatoire : L. RATTI, M. PEYRONNET, « Algorithmes et risques de discrimination : quel contrôle du juge ? », *RDT*, 2021, p. 81.

⁶⁸ D. BLONDEL, « Pour une prospective économique du travail utile aux politiques sociales », *Dr. soc*, 1995, p. 16, *spéc*, p. 17 ; H. GARNER, D. MÉDA, C. SENIK, « La place du travail dans l'identité », *préc*, n° 92, 2005, p. 10.

1) *Le traitement du travailleur dans le louage de service*

12. La conception originelle de la subordination. - La subordination se présente à l'origine comme la légitimation d'un pouvoir privé assimilé à une prérogative juridique⁶⁹. Émanant directement de l'entreprise, la subordination⁷⁰ s'est tout d'abord manifestée comme la faculté dont dispose l'employeur d'organiser le travail d'une classe ouvrière considérée comme dangereuse⁷¹. Son existence résulte principalement de la loi du 22 Germinal an XI ayant permis de mettre en place les livrets ouvriers. La subordination s'exerce ici par le biais de pouvoirs disciplinaires et de police⁷² qui autorisent les patrons à encadrer l'activité des ouvriers⁷³ et à prohiber les coalitions ouvrières. Le législateur institue par cette loi une véritable délégation de pouvoir en faveur des patrons⁷⁴ de sorte que le « *droit s'arrête à la porte de la fabrique* »⁷⁵. Au sein des contrats du XIX^{ème} siècle, les parties sont considérées comme égales entre elles et la négociation relève d'intérêts privés⁷⁶ : la subordination n'émane donc pas du contrat mais du statut revêtu par l'ouvrier⁷⁷ et se manifeste par un régime dérogatoire extrêmement restrictif puisqu'il propose d'établir une autorité au-delà même du cadre de l'exécution du travail⁷⁸.

⁶⁹ H. FAYOL « *Administration générale et industrielle* », Dunod, 1916, p. 21.

⁷⁰ P. FRIDENSON, « Les transformations des pratiques de subordination dans l'entreprise et l'évolution du tissu productif en France », in H. PETIT et N. THÉVENOT (dir.), « *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire* », préc, p. 21.

⁷¹ L. CHEVALIER, « Classes laborieuses, classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX^e siècle », *Op. cit.*, p. 16 ; J.-P. GAUDEMARD, « *L'ordre de la production. Naissance et forme de la discipline d'usine* », *Op. cit.*, p. 121 ; F. HORDERN, (dir.), « Révolution et empire », in « *Histoire sociale et du droit social. Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII^e-XX^e siècle)* », préc, p. 49 ; P. FRIDENSON, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », préc, p. 61.

⁷² A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 46.

⁷³ Elle émane du contremaître : P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », préc, p. 66.

⁷⁴ Par exemple, la Loi du 12 Avr. 1803 qui instaure le livret ouvrier et le règlement intérieur, dispose que « *l'État confie aux employeurs le pouvoir d'établir le règlement intérieur afin que celui qui dirige le travail soit exactement obéi dans tout ce qui y est relatif* » : P. FRIDENSON, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », préc, p. 61.

⁷⁵ P. FRIDENSON, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », préc, p. 61. V. également, Soc. 31 Mai 1956, n°56-04.323, Bull. civ. 1956, V, n° 499 ; JCP 1956, II, 9397, note P. ESMEIN : L'employeur est considéré comme le seul juge de l'entreprise.

⁷⁶ P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », préc, p. 48 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 49.

⁷⁷ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 57.

⁷⁸ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 77.

13. La subordination dans le contrat. - Parallèlement à la fin du livret ouvrier se sont développés des règlements d'atelier⁷⁹ appréciés comme des mesures de police au sein de l'entreprise⁸⁰. Leur intensité est parfois telle⁸¹ que certains ouvriers réclament plus de prévisibilité contre l'arbitraire des ingénieurs⁸². L'affaire *des sabots*⁸³ illustre parfaitement l'austérité des règles qui s'appliquent dans l'entreprise. Pour la première fois la Cour de cassation opère une jonction entre la subordination et le contrat⁸⁴ et justifie, au moyen de cet argument, le refus de toute immixtion des juridictions dans les dispositions déterminées par les parties.

Ces mesures, qui caractérisent la rigidité de la subordination, peuvent être comparées avec l'autorité qui émane de la plateforme et qui présente une intensité spécifique.

2) *La proximité revendiquée par les plateformes*

14. Identité. - De manière similaire au louage d'ouvrage - finalement qualifié de louage de service - au sein des contrats de partenariat le prestataire offreur répond du régime de l'indépendance⁸⁵ et ce afin de s'extraire des contraintes imposées par la subordination.

15. Indépendance et contrainte. - Malgré l'indépendance qui peut être déduite d'une certaine liberté d'organisation⁸⁶, le prestataire est toutefois confronté à la discipline que lui impose la plateforme. Là encore, la proximité avec le régime du louage est permise. Les contrats de partenariat prévoient des livrets chauffeur⁸⁷ dont l'apparence avec le règlement d'atelier mérite d'être soulignée. Il faut dire que ces livrets sont un récapitulatif de l'ensemble des

⁷⁹ A. BIROLEAU, « *Les règlements d'atelier* », Bibliothèque Nationale, 1984, p. 82 : Il s'agit de modalités quasi-pénales qui organisent l'ensemble des sanctions visant l'ouvrier.

⁸⁰ N. OLZAK, « *Histoire du droit du travail* », PUF, 1999, p. 36.

⁸¹ J. LE GOFF, « *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours* », PUR, 2004, p. 50.

⁸² P. FRIDENSON, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », préc, p. 65.

⁸³ Cass. 14 Févr. 1866, D, 1866, I, p. 4.

⁸⁴ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 79.

⁸⁵ J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMLADI et al., « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 30001, p. 936 ; P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 14 ; D. MAINGUY, « *Les contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 518 ; P. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 699.

⁸⁶ Le prestataire peut par exemple choisir des jours ou des temps de travail ce qui semble exclure spontanément toute hypothèse de *praestare* : CA Paris, 8 Oct. 2020, n° 18/05471 ; CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04535.

⁸⁷ Mentionné dans une décision Employment Tribunals London, 28 Oct. 2016, n° 2202551/2015, §48 et §52.

contraintes et sanctions pouvant viser les prestataires offreurs⁸⁸. Ils sont d'ailleurs soumis à des sanctions pécuniaires prenant la forme de clauses pénales⁸⁹. Le fonctionnement imposé par la plateforme, s'il ne se calque pas véritablement sur celui de l'usine, fait cependant état d'une certaine rigueur. Les prestataires sont par exemple soumis à des dispositifs de géolocalisation qui organisent l'ensemble de leurs mouvements lors de l'accomplissement de la prestation. Certains auteurs ont pu parler d'occupation en référence à ces activités qui n'impliquent aucune réflexion ou libre-arbitre⁹⁰ et qui, proches du travail à la chaîne, empêchent l'Homme de se réaliser grâce à son travail. L'assimilation entre activité et occupation permet de constater que certaines formes de travail sont particulièrement déshumanisantes⁹¹ car elles associent le travailleur à un rouage : il se confond avec le résultat qu'il produit⁹².

16. La contrainte « ludique » par les plateformes. - Toutefois, contrairement à la discipline ouvrière du XIX^{ème} siècle, celle qui émane des plateformes est opaque. Si l'exemple du livret chauffeur traduit l'existence d'une discipline « directe », les plateformes détiennent également la faculté de rendre la contrainte « évasive ». Il en va ainsi des mécanismes de rémunération qui supposent un travail à la tâche et qui, parce qu'ils sont associés à des primes, permettent à la plateforme de bénéficier d'une faculté de contrôle enrichie sur l'activité du prestataire⁹³. Cette association entre prime et rémunération était déjà identifiée durant le XIX^{ème} siècle : elle permettait aux patrons de bénéficier d'une surveillance accrue sur les tâches effectuées par les ouvriers⁹⁴. Dans le cas des plateformes donc, l'autorité est ambivalente.

Une autre modalité d'équivocité des contraintes résulte de l'emploi d'outils de « divertissement » afin d'appliquer l'autorité sur le prestataire offreur. Celle-ci s'exerce par le

⁸⁸ A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.*, 2018, p. 547 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

⁸⁹ C. civ. 1231-5 ; D. MAZEAU, « La notion de clause pénale », *préf.* F. CHABAS, LGDJ, 1992, n° 630 ; D. MAZEAU, « Les clauses pénales en droit du travail » *Dr. Soc.* 1994, p. 343 ; A. PINTO-MONTEIRO, « La clause pénale en Europe », in « *Le contrat au début du XXIème siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, LGDJ, 2001, p. 719. Sur la proximité entre les sanctions émanant de la plateforme et les clauses pénales : A. FABRE, M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 166.

⁹⁰ D. LECOQ, « Le su et l'insu au travail », *Éducation permanente*, n° 116, 1993, p. 151, *spéc.*, p. 154.

⁹¹ O. FAVEREAU, « Les trois dimensions du travail salarié », in, O. FAVEREAU (dir.), « *Penser le travail pour penser l'entreprise* », *préc.*, p. 15.

⁹² D. LECOQ, « Le su et l'insu au travail », *Éducation permanente*, *préc.*, p. 156.

⁹³ A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167 : C'est le cas des suppléments tarifaires.

⁹⁴ P. FRIDENSON, « La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.-P. CHAUCHARD, A.- C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », *préc.*, p. 63.

biais de *smartphones*⁹⁵ ou à l'aide des réseaux sociaux⁹⁶. Elle semble elle-même constituer une forme de « jeu ». Dans ce contexte l'utilisateur - et non pas la plateforme - évalue le prestataire à l'aide « d'étoiles » ou de « compliments » et ces évaluations conduisent à des sanctions pouvant entraîner le déréférencement du prestataire. Le caractère ludique affecte à la fois le travail et les mesures disciplinaires. Dans cette lignée, parce que les mesures de pouvoir sont appliquées en « un clic », l'utilisateur n'a certainement pas conscience de la portée de son rôle. En définitive, l'intermédiation numérique travestit la nature du pouvoir. Elle induit un effet déresponsabilisant. D'une part parce que la facilité d'usage de ces outils tranche avec les impératifs auxquels un employeur se conforme. D'autre part parce que le prestataire est rendu anonyme. Malgré ce semblant d'atténuation, l'autorité est bien réelle. D'ailleurs, ces mesures sont souvent plus contraignantes parce qu'elles visent, non plus uniquement le travail, mais la personne du prestataire.

Il faut reconnaître que la situation des prestataires offreurs n'est finalement pas si différente de celle des ouvriers de la petite et grande industrie de sorte que les premiers peuvent être assimilés aux nouveaux « ouvriers du numérique ». Dans les deux cas et malgré l'implication du numérique les problématiques sont toujours identiques : accorder une protection à des travailleurs fragiles qui sont confrontés à un pouvoir qui les dépasse.

Au XIX^{ème} siècle la « solution » est portée par la subordination qui permet de faire entrer un grand nombre d'ouvriers au sein du contrat de travail. Dans le cas des plateformes, la subordination doit subir une revalorisation.

II) L'enrichissement indispensable de la subordination confrontée aux plateformes

17. La détermination de la nature de la subordination. - La solution apportée à la situation des ouvriers de la grande industrie a été celle du recours au contrat de travail⁹⁷. De cette conception nouvelle du louage est alors déduite la subordination : notion difficilement

⁹⁵ CA Paris, 8 Oct. 2020, n° 18/05471, *préc.*

⁹⁶ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04535, *préc.*

⁹⁷ E. GLASSON, « *Le Code civil et la question ouvrière* » F. PICHON, 1886, p. 16.

saisissable et pourtant définie par SAUZET en référence aux risques de l'entreprise⁹⁸. Toutefois, la subordination nécessite une définition concrète : elle est alors dégagée par les juridictions qui tentent de déterminer les bénéficiaires des lois sociales (A). Or, force est de constater que les plateformes organisent une activité qui répond mal à la conception classique de la subordination reposant sur la relation « employeur / salarié ». Aussi, un autre critère doit être mobilisé en renfort (B).

A) La détermination des contours de la subordination

18. Le contexte. - L'apparition des lois sociales à la fin du XIX^{ème} siècle s'accompagne d'une interrogation légitime : quels en sont les bénéficiaires ? Deux conceptions sont alors opposées : la subordination et la dépendance économique⁹⁹. À cette époque, plusieurs arguments sont mobilisés en faveur de la dépendance. Le premier est fondé sur l'idéologie révolutionnaire qui s'oppose à ce que les pouvoirs publics transfèrent une partie de leurs prérogatives à des pouvoirs privés¹⁰⁰. Le second met en exergue l'impuissance de la notion de subordination à généraliser le bénéfice des lois sociales¹⁰¹. Face à ces problématiques le critère de la dépendance économique¹⁰², qui repose sur l'appréciation des conditions sociales des travailleurs, est proposé.

19. L'effet. - L'arrêt *Bardou*¹⁰³ évacue toute hypothèse de substitution de la dépendance économique à la subordination. La Cour de cassation en profite également pour apporter des

⁹⁸ M. SAUZET, « *Le livret obligatoire de l'ouvrier* », Pichon, 1890, p. 17 : « ce contrat de travail est une espèce de louage d'ouvrage (...) ses caractères distincts qui nous paraissent être : une certaine subordination de l'ouvrier au patron (...), la mise à la charge du patron des risques de l'entreprise ».

⁹⁹ H. GROUDEL, « Le critère du contrat de travail », in, « *Tendances du droit du travail français contemporain* », Études offertes à G.-H. CAERLYNCK, Dalloz, 1978, p. 49, spéc, n° 20, p. 57 et s. ; J.-P. LE CROM, « Retour sur une vaine querelle : le débat de la subordination juridique - dépendance économique dans la première moitié du XX^{ème} siècle », in J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », préc, 2003, p. 71, spéc, p. 73 ; O. RIVOAL, « La dépendance économique en droit du travail », *D*, 2006, p. 891 ; O. LECLERC, A. GUAMAN HERANDEZ, F. MARTELLONI, « La dépendance économique en droit du travail : éclairage en droit français et en droit comparé », *RDT*, 2010, p. 149 ; O. LECLERC, T. PASQUIER, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1^{ère} partie », *RDT*, 2010, p. 83.

¹⁰⁰ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 199.

¹⁰¹ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « *Subordination juridique et relation de travail* », préf. M. DESPAX, *Op. cit.*, p. 14.

¹⁰² P. CUCHE, « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. crit.*, 1913, p. 414 ; P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *D*, 1932, p. 101 ; T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « *Subordination juridique et relation de travail* », préf. M. DESPAX, *Op. cit.*, p. 14.

¹⁰³ Civ. 6 Juill. 1931, *DP*, n° 1, 1931, p. 121, note, P. PIC.

précisions quant à sa nature. Contrairement à l'idée qui prédominait jusqu'à présent, la subordination est désormais considérée comme juridique car elle découle du contrat de travail¹⁰⁴. Ce qui fonde l'autorité repose d'une part, sur le consentement du salarié au contrat de travail et d'autre part, sur le fait que ce consentement vise directement les pouvoirs de l'employeur¹⁰⁵. Ce lien entre la subordination et le contrat permet d'envisager la subordination comme l'effet du contrat de travail¹⁰⁶. Le lien de subordination juridique, lien de droit¹⁰⁷ unissant l'employeur et le salarié en vertu d'une obligation parfois qualifiée d'implicite¹⁰⁸, contribue à faire entrer le salarié dans un rapport d'emploi¹⁰⁹ : il est une conséquence du contrat de travail¹¹⁰.

20. L'objet. - Si le lien de subordination peut se concevoir comme un effet juridique du contrat de travail, la subordination quant à elle, participe de l'objet dudit contrat et cela découle principalement du consentement du salarié aux pouvoirs de l'employeur. Dans l'arrêt *Bardou* la Cour de cassation détaille implicitement cet objet. Il constitue la convention encadrant une « valeur économique sans production d'un bien matériel »¹¹¹ au sein duquel le rôle dévolu à la

¹⁰⁴ Cette conception d'une subordination attachée au contrat avait déjà été identifiée au sein de l'affaire des sabots (*Supra*, n° 13). V. Également, E. DOCKÈS, « De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », in, « *Analyse juridique et valeurs en droit social* », Études offertes à J. PÉLISSIER, Dalloz, 2004, p. 203.

¹⁰⁵ E. DOCKÈS, « Valeurs de la démocratie », Dalloz, 2005, p. 76 ; E. DOCKÈS, « Le pouvoir dans les rapports de travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 620 ; A. JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL*, n° 1340, 2008, p. 15.

¹⁰⁶ Civ. 6 Juill. 1931, *DP*, n° 1, 1931, p. 121, note, P. PIC.

¹⁰⁷ P. ANCEL, « Force obligatoire et contenu obligationnel du contrat », *RTD civ.* 1999, p. 771, *spéc.*, n° 2 ; R. DRAGO, « La notion d'obligation : droit public et droit privé », *APD*, t. 44, 2000, p. 43 ; M.-A. FRISON-ROCHE, « Volonté et obligation », *APD*, t. 44, 2000, p. 129, *spéc.*, p. 130 ; J. GAUDEMET, « Naissance d'une notion juridique. Les débuts de l'« obligation » dans le début de la Rome antique », *APD*, t. 44, 2000, p. 19, *spéc.*, p. 23 ; R.-M. RAMPÉLBERG, « L'obligation romaine : perspective sur une évolution », *APD*, t. 44, 2000, p. 51, *spéc.*, p. 54 ; E. JEULAND, « L'énigme du lien de droit », *RTD civ.*, 2003, p. 455 ; J.-P. CHAZAL, « Tout n'est-il pas contractuel dans le contrat ? », *RDC*, n°2, 2004, p. 237 ; A.-S. DUPRÉ-DALLEMAGNE, « *La force contraignante du rapport d'obligation. Recherche sur la notion d'obligation* », préf. P. DELEBECQUE, PUAM, Aix en Provence, 2004, n° 2 ; G. FOREST, « *Essai sur la notion d'obligation en droit privé* », préf. F. LEDUC, Dalloz, Paris, 2010, n° 262 ; R. CABRILLAC, « *Droit des obligations* », Dalloz, 13^{ème} éd., 2018, n° 3 ; Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, « *Droit des obligations* », LGDJ, 10^{ème} éd., 2018, n°1, p. 8.

¹⁰⁸ B. GÉNIAUT, « Les rapports appréhendés par le droit du travail, branche du droit », *SSL*, n° 1494, 2011, p. 28, *spéc.*, p. 32 ; B. GÉNIAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *RDT*, 2013, p. 90, *spéc.*, p. 96 : Il n'y a pas d'obligation de subordination dans le contrat de travail, toutefois, la subordination juridique découle du contrat de travail. *Adde*, G. LYON-CAEN, « L'obligation implicite », *APD*, n° 44, 2000, p. 109.

¹⁰⁹ A. JEAMMAUD, « Les polyvalences du contrat de travail », in, « *Les transformations du droit du travail* », Études offertes à G. LYON-CAEN, Dalloz, 1989, p. 299, *spéc.*, p. 300 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations du travail », *D*, 1998, p. 359, *spéc.*, n° 13, p. 363.

¹¹⁰ Civ. 1^{ère} 28 Mai 2009, n° 08-15.687, Inédit : « *les fonctions de juriste salarié s'inscrivent nécessairement dans un lien de subordination inhérent au contrat de travail* ».

¹¹¹ J.-P. CHAUCHARD, J.-P. LE CROM, « Les services entre droit civil et droit du travail », *préc.*, p. 51.

subordination est crucial¹¹². Elle autorise à faire d'une fraction de la personne un objet de contrat¹¹³. Le travail du salarié ne renvoie donc pas au résultat produit car il est subsumé par la notion de mise à disposition¹¹⁴. Le *praestare* représente « l'effort »¹¹⁵ fourni par le salarié qui place sa force au service d'un employeur¹¹⁶ moyennant rémunération¹¹⁷. L'hypothèse d'une rémunération fondée sur le *praestare* distingue alors le contrat de travail du contrat d'entreprise¹¹⁸. L'employeur acquiert la mise en œuvre de la force de travail tandis que le donneur d'ordres obtient un ouvrage¹¹⁹. La force de travail est ainsi indissociable de la personne : elle représente la réunion des facultés du salarié que cherche à acquérir l'employeur. Ces facultés, grâce à l'action de la subordination, participent de la constitution de l'objet du

112 M. GENDREL, P. LAFARGE, « Lien de subordination et lois sociales dans les professions du spectacle », *Gaz. Pal.*, II, 1959, p. 40, *spéc.* p. 41 ; R. GIRAUD-JACQUÈME, « La responsabilité limitée du salarié », *Dr. soc.*, n° 3, 1966, p. 145, *spéc.* p. 151 ; D. OLLIER, « Introduction au débat », *Dr. soc.*, n° 5, 1982, p. 436, *spéc.* p. 437 ; M. DESPAX, « L'évolution du rapport de subordination », *Dr. soc.*, n° 1, 1982, p. 11, *spéc.* p. 12 ; J. RIVÉRO, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. soc.*, n° 5, 1982, p. 421 ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 49, *spéc.* p. 55 ; T. REVET, « La force de travail. Étude juridique », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 73.

113 G. BAUDRY-LACANTINERIE, « *Traité théorique et pratique de droit civil* », Paris, 3^{ème} éd., t. XXI, 1907, G. RIPERT, « *Les forces créatrices du droit* », *Op. cit.*, n° 71 ; A. DECOCQ, « *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », *préf.* G. LEVASSEUR, *Op. cit.*, n° 71 ; R. SAVATIER, « Les creux du droit positif au rythme des métamorphoses d'une civilisation », in, « *Les problèmes des lacunes en droit* », Études publiées par Ch. PERELMAN, *préc.* p. 529 ; T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.* p. 859 ; A. SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *préc.* p. 716 ; G. PIGNARRE, *Corps du travailleur et contrat de travail* », *préc.* p. 974 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 54.

114 G. RIPERT, « *Traité élémentaire de droit civil* », LGDJ, t. II, 1931, n° 2948 ; B. TEYSSIÉ, « Personne, entreprises et relations de travail », *Dr. soc.*, 1988, p. 375 ; T. REVET, « La force de travail. Étude juridique », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 34 ; T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.* p. 859 et s. ; M. FABRE-MAGNAN, « Le mythe de l'obligation de donner », *RTD Civ.* 1996, p. 85 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet », in, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 101, *spéc.* p. 109 ; B. GÉNIAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *préc.* p. 93.

115 T. REVET, « La force de travail. Étude juridique », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 5 : Il s'agit de la force de travail en action.

116 Le *praestare* ne fait que transférer le potentiel d'utilité de la chose : P. PUIG, « La qualification du contrat d'entreprise », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 14.

117 La rémunération forfaitaire est généralement la norme en matière de contrat de travail puisqu'il s'agira d'une rémunération au temps, donc une rémunération fondée sur la subordination : F. PIPPI, « De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social », *préf.* G. LAMBERT, LGDJ, 1966, p. 37 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Caractères du salaire », *Rép. dr. trav.*, 2021, n° 102. Sur le salaire au rendement, v. P. CHAUMETTE, « Le contrat d'engagement maritime. Droit social des gens de la mer », CNRS Éditions, 1998, p. 236 ; G. CAIRE, « Les trois âges de la liaison salaire/productivité », *Travail Emploi*, n° 91, 2002, p. 57 ; G. AUZÉRO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 997 : Dans ce cadre, « des primes de rendement s'ajoutent au salaire de base ».

118 M. PLANIOL, « Classification synthétique des contrats », *préc.* p. 473 et M. PLANIOL, « *Traité élémentaire de droit civil* », E. PICHON, 5^{ème} éd., t.II, 1900, p. 567 et s.

119 Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « Définition du contrat d'entreprise », *préc.* p. 369 ; Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « Contrat d'entreprise. Entreprise générale de bâtiment. Définition », *préc.* p. 326 ; Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « Le contrat d'entreprise porte sur un travail spécifique », *préc.* p. 343 ; P. PUIG, « La qualification de contrat d'entreprise », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 16 ; P.-H. ANTONMATTEI, J. RAYNARD, « *Droit civil. Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 421 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 518, p. 521 ; Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, « *Droit des contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 708 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 482 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 695.

contrat de travail¹²⁰. Juridiquement donc l'employeur peut « neutraliser » une force afin d'en faire un objet de convention. Apparaît un état de subordination¹²¹ c'est-à-dire, une situation factuelle¹²² lors de laquelle l'employeur affecte la nature de la force de travail pour qu'elle intègre le commerce juridique¹²³.

Face au rejet de la dépendance économique, la subordination trouve un terrain d'élection privilégié. Elle constitue le critère essentiel du contrat de travail et la qualification dudit contrat est indisponible à la volonté des parties¹²⁴. Se concentrant sur les faits, les juridictions déduisent de l'ensemble des mesures de sanction, de contrôle et de direction l'existence d'un état de subordination. Cette attention aux faits peut être déduite d'une affaire *Taxitel*¹²⁵ à l'occasion de laquelle la Haute juridiction reproche aux juges du fond de ne pas avoir recherché les indices concrets de pouvoir. L'état de subordination est ainsi au cœur du processus de démonstration du contrat de travail.

Toujours est-il que cette démonstration est rendue complexe lorsque les indices traditionnels de l'état de subordination sont absents. Aussi, il est nécessaire, lorsque certaines activités font état d'un degré d'autonomie spécifique, de revaloriser la subordination au moyen d'autres critères. Dans le cas des plateformes, cette solution est retenue.

B) La revalorisation nécessaire de la subordination

21. Les difficultés d'application. - L'état de subordination est particulièrement bien adapté au travail tel qu'il s'exerce au sein des usines c'est-à-dire, au travail comportant une unité de

¹²⁰ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 73.

¹²¹ Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386 ; *Dr. soc.*, 1996, p. 1067, note, J.-J. DUPEYROUX ; *JCP E*, n° 5, 1997, 21, note, J. BARTHÉLÉMY ; *RDSS*, 1997, p. 847, note, J.-C. DOSDAT.

¹²² Ass. plén, 4 Mars 1983, n° 81-15.290, n° 81-11.647, Bull. A.P, 1984, n° 3 ; *D*, 1983, p. 381, note, J. CABANES ; *D*, 1984, p. 184, obs. J.-M. BÉRAUD : « *la seule volonté des parties étant impuissante à soustraire M. X... au statut social qui découlait nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail* ».

¹²³ R. SAVATIER, « *De sanguine jus* », *D*, 1954, p. 141 ; A. JACK, « Les conventions relatives à la personne physique », *Rev. crit. législ. et jurispr.*, 1933, n° 5, p. 370 ; R. MARTIN, « Personne, corps et volonté », *D*, 2000, p. 505, *spéc.*, p. 515 ; M. GOBERT, « Réflexions sur les sources du droit et les « principes » d'indisponibilité du corps humain et de l'état des personnes », *RTD civ*, 1992, p. 489 ; T. REVET, « *La force de travail* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 350 ; A. SÉRIAUX, « Le principe d'ordre public d'indisponibilité du corps humain », in, C. NEIRINCK, A. SÉRIAUX, C. LABRUSSE-RIOU (dir.), « *Le droit, la médecine et l'être humain* », PU Aix, 1996, p. 147 ; G. LOISEAU, « Pour un droit des choses », *D*, 2006, p. 3015, *spéc.*, n° 8, p. 3020 ; F. TERRÉ, D. FENOUILLET, « *Les personnes* », Dalloz, 8^{ème} éd., 2012, n° 29 ; B. TEYSSIÉ, « *Les personnes* », LexisNexis, 16^{ème} éd., 2012, n° 152 ; T. REVET, « Le corps humain est-il une chose appropriée ? », *RTD civ*, 2017, p. 587, *spéc.*, n° 7, p. 588 ; J. PEANNEAU, E. TERRIER, « Corps humain », *Rép. dr. civ*, 2019, n° 55.

¹²⁴ B. GÉNIAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *préc.*, p. 90.

¹²⁵ Soc. 27 Sept. 2006, n° 04-45.754, Inédit.

lieu, de temps et d'autorité¹²⁶. En ce sens, la subordination doit être entrevue comme une notion attachée au modèle traditionnel de l'entreprise et à la hiérarchie qui lui est inhérente. Dans le cas des plateformes, la difficulté découle principalement de la remise en cause du modèle évoqué (1). Dans ce contexte l'état de subordination ne semble pas suffisant pour assigner la qualité d'employeur à la plateforme. Aussi, son identification nécessite l'appui d'un critère connexe : la dépendance économique (2).

1) Les difficultés de l'état de subordination face aux plateformes

22. L'entreprise, la plateforme et la subordination. - Alors que la subordination et l'entreprise entretiennent des liens étroits (a), du côté de la plateforme, la disparition du modèle de l'entreprise brouille la recherche de la subordination (b).

a) La subordination attachée à l'entreprise

23. Le modèle initial. - La subordination se manifeste en premier lieu au moyen du pouvoir de direction de l'employeur. Ce pouvoir, s'exerce dans l'objectif de préserver l'intérêt de l'entreprise¹²⁷ c'est-à-dire, dans l'objectif de préserver à la fois les intérêts économiques de l'entreprise mais également les éléments qui participent à sa composition¹²⁸. Le pouvoir de l'employeur fait l'objet d'un contrôle spécifique de la part des juridictions¹²⁹.

24. Les pouvoirs et l'entreprise. - Du pouvoir de direction dont dispose l'employeur, émanent les pouvoirs règlementaires et disciplinaires qui participent également de l'intérêt de l'entreprise. Pour reprendre le raisonnement d'un auteur, « *si l'on devait définir en un mot la prérogative qu'emporte tout pouvoir, c'est le terme de décision qui viendrait aussitôt à l'esprit ;*

¹²⁶ J. DECHOZ, « Les rapports de travail : du lien de subordination au lien d'assujettissement », *Dr. ouv*, n° 786, 2014, p. 12.

¹²⁷ E. GAILLARD, « *Le pouvoir en droit privé* », préf. G. CORNU, *Economica*, 1985, p. 53 : C'est-à-dire que le pouvoir s'exerce dans un intérêt distinct de celui qui l'exerce.

¹²⁸ C'est-à-dire les contrats de travail.

¹²⁹ Par exemple, dans le cadre du licenciement, la cause réelle et sérieuse se présente comme une norme standard à laquelle l'employeur devra se conformer : A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, LGDJ, 2010, n° 241. La nécessité du standard est double. Elle permet d'une part, de circonscrire les pouvoirs de l'employeur (F. GUIOMARD, « *La justification des mesures de gestion du personnel. Essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur* », Thèse, Paris X, 2000, p. 321), d'autre part, la « largesse » du standard lui permet de bénéficier d'une grande liberté dans la gestion de son entreprise : F. VINEY, « L'expansion du 'raisonnable' dans la réforme du droit des obligations : un usage déraisonnable ? », *D*, 2016, p. 1940, spéc. n° 13 : « *Loin de toute insécurité, la technique du standard permet au législateur posant la règle d'éviter un luxe de détails aux textes qui auraient nuit à leur effectivité* ».

le titulaire du pouvoir est investi du droit de faire prévaloir sa décision, trancher par l'exercice de sa volonté, une situation juridique et d'imposer à autrui sa prise de décision »¹³⁰. La subordination, manifestation d'un pouvoir légitimé par le contrat de travail, fonctionne ainsi de concert avec l'entreprise elle-même. La maîtrise de la force de travail du salarié est justifiée par l'entreprise.

Dans le cas des plateformes, la disparition du modèle de l'entreprise entraîne une dilution de la subordination.

b) L'altération de l'entreprise par les plateformes et la disparition de la subordination

25. Le modèle plateforme. - Il faut identifier toute l'ambivalence posée par le fonctionnement des plateformes. L'« entreprise plateforme » se distingue d'« *une communauté dans laquelle le pouvoir exercé par le chef d'entreprise puise sa légitimité* »¹³¹. C'est le pouvoir lui-même qu'il est difficile de concevoir car la stratégie des plateformes repose sur l'extraction du modèle de l'entreprise qui suppose, quant à lui, l'insertion de salariés - déterminés individuellement - au sein d'une collectivité. Les plateformes, excluent les prestataires de leur organisation : ils ne composent pas l'entreprise. L'intérêt de l'entreprise et l'intérêt des plateformes sont d'ailleurs opposés. Alors que l'intérêt de l'entreprise constitue une conjonction d'intérêts antagonistes, celui de la plateforme tend à se confondre avec l'intérêt de l'utilisateur. Cette donnée est perceptible car la plateforme attribue à l'utilisateur de véritables prérogatives de pouvoirs. L'utilisateur devient détenteur d'une faculté d'organisation dont émane des pouvoirs de sanction. Dès lors, la fonction d'employeur recherchée du côté de la plateforme s'impose difficilement. C'est finalement l'état de subordination qui s'en trouve perturbé. Les pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction sont dilués entre les mains de plusieurs acteurs et l'intérêt de l'entreprise est évacué. En conséquence, la « structure » de la subordination est mise à mal.

26. L'alternative. - Parce que l'état de subordination est parfois complexe à établir, les juridictions se penchent sur l'analyse de l'organisation de l'activité afin d'en déduire un tel état.

¹³⁰ F. GUIOMARD, « *La justification des mesures de gestion du personnel. Essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur* », *Op. cit.*, p. 140.

¹³¹ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise et droit du travail* », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 132.

Le service organisé par autrui, élément matérialisant le pouvoir de l'employeur, suppose d'identifier l'unilatéralisme comme manifestation de l'autorité. L'unilatéralisme autorise à considérer que lorsque le contractant fixe seul l'ensemble des conditions d'exercice de l'activité alors un état de subordination existe. En réalité, la direction ne disparaît pas totalement : d'une direction visant la force de travail apparaît une direction de nature « économique ». C'est parce que l'employeur détermine son organisation ainsi que celle du cocontractant que la subordination est identifiée. Toutefois, le critère de l'autorité n'est pas totalement évacué. L'affaire *Société Générale*¹³² mentionne en ce sens que la seule organisation de l'activité n'est pas suffisante pour caractériser la subordination. Il est vrai que le domaine des contrats d'intégration constitue un terrain propice à l'organisation de l'activité par l'intégrateur sans toutefois que la subordination ne soit formellement identifiée. Aussi, le maintien d'éléments caractérisant cette autorité est nécessaire¹³³. Du côté des plateformes, l'autorité constitue la donnée la plus complexe à percevoir parce qu'elle est transférée à plusieurs acteurs. En ce sens, le critère du service organisé semble lui-aussi se montrer insuffisant.

Néanmoins, au moyen de la dépendance économique et du service organisé au profit d'autrui la subordination peut être recherchée.

2) *La méthode de réapparition de la subordination*

27. Les hypothèses exclues. - La problématique posée par les plateformes est celle d'une « semi-indépendance » qui tout en empêchant formellement la reconnaissance d'un état de subordination appelle intuitivement à l'application du droit du travail. Réapparaissent ainsi les « vieux » débats concernant l'identification de « zones grises »¹³⁴ qui incitent à l'émergence de nouveaux statuts¹³⁵. Récemment, le Rapport FROUIN s'est prononcé en faveur de la mise en

¹³²Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386, *préc* ; *Dr. soc.*, 1996, p. 1067, note, J.- J. DUPEYROUX ; *JCP E*, n° 5, 1997, 21, note, J. BERTHÉLÉMY ; *RDSS*, 1997, p. 847, note, J.-C. DOSDAT.

¹³³ E. PESKINE, obs. sous, Soc. 1^{er} Déc. 2005, n° 05-43.031, Bull. civ, 2005, V, n° 349 ; *D*, 2006, p. 410.

¹³⁴ A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *préc*, p. 131 ; A. JEAMMAUD, « L'assimilation de franchisés aux salariés », *Dr. soc.*, 2002, p. 158 ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : une troisième voie », *préc*, p. 371 ; J. MOULY, « Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr. soc.*, 2016, p. 859 ; C. DIDRY, « Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2018, p. 229 ; M. SIMONET, « Subordination, dépendance et bénévolat », *Dr. soc.*, 2018, p. 239 ; A. PERULLI, « Le droit du travail 'au-delà de la subordination' », *RDT*, 2020, p. 309 ; B. GOMES, « Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du rapport Frouin », *Dr. soc.*, 2021, p. 207.

¹³⁵ J. BARTHÉLÉMY, « Le professionnel parasubordonné », *JCP G*, n° 606, 1996 ; A. PERULLI, « Travail économiquement dépendant / parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques », *Rapports à la Commission européenne*, 2002 ; J. BARTHÉLÉMY, « Essai sur la parasubordination », *SSL*, n° 1134, 2003 ; J. BARTHÉLÉMY, « Parasubordination », *Les cahiers du DRH*, n° 143, 2008 ; E. PESKINE, « Entre

œuvre d'un statut autonome de prestataire offreur qui nécessite de recourir au mécanisme du tiers employeur¹³⁶ comme méthode de sécurisation de la relation de travail¹³⁷. Le fait est que la création de statuts novateurs censés répondre aux évolutions du droit du travail ne permet que de régler une difficulté spécifique. Ces réactions, presque « épidermiques », à des problématiques précises doivent donc être combattues. Il est vrai que le fonctionnement des plateformes ouvre le champ à un panel de risques, de menaces et d'incertitudes qui visent la condition sociale des travailleurs. Or, ces arguments ne suffisent pas à évacuer la subordination. D'autant qu'au-delà de ses pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction, la subordination est une notion adaptable et mouvante, qui connaît des largesses dans son application. L'identification de la subordination au moyen de la dépendance économique en est un exemple.

28. Le passage par la notion de dépendance économique. - La dépendance économique et la subordination sont présentées comme des notions concurrentes. Alors que la première vise le domaine de l'économie, la seconde ne s'appesantit que sur le pouvoir entrevu sous son volet juridique. Les tentatives de « remplacement » de la subordination par la dépendance économique ont rendu les juridictions frileuses quant à l'application de cette notion. Or, le critère principal reste la subordination. La dépendance quant à elle n'est qu'un indice¹³⁸ permettant d'identifier des rapports économiques de pouvoir. En ce sens, toute hypothèse d'éviction de la subordination au moyen de la dépendance doit être évacuée¹³⁹.

subordination et indépendance : une troisième voie », *préc.*, p. 371 ; C. GIRAUDET, « La protection du travailleur économiquement dépendant », *SSL*, n° 1494, 2009 ; E. DOCKÈS, « Notion de contrat de travail », *SSL*, n° 1494, 2011 ; V. MONTEILLET, « Qualification de la relation de travail : redistribution des rôles. Tête d'affiche : la subordination. Espoir du meilleur second rôle : la prestation de travail. Figurante : la rémunération », *RLDA*, n° 88, 2013.

¹³⁶ J.-Y. FROUIN, « Réguler les plateformes numériques de travail », Rapport au Premier Ministre du 1^{er} Déc. 2020.

¹³⁷ Sur les avis de la doctrine concernant la méthode du tiers employeur : B. GOMES, « La régulation juridique des plateformes numériques en droit français du travail », in, A. TURMO (dir.), « *Ubérisation et économie collaborative : évolutions récentes dans l'Union européenne et ses États membres* », EPA, 2020, p. 83 ; A. LAMPERT, « Entre salarié et travailleurs indépendant, un débat frontalier permanent », *JCP S*, n° 49, 2020, 3096 ; I. DAUGAREILH, « Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », *RDT*, 2021, p. 14 ; I. DAUGAREILH, T. PASQUIER, « La situation des travailleurs des plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *préc.*, p. 14 ; T. PASQUIER, « Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », *RDT*, 2021, p. 14 ; J. DIRRINGER, M. DEL SOL, « Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *préc.*, p. 223 ; T. SACHS, S. VERNAC, « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », *Dr. soc.*, 2021, p. 216 ; J.-Y. FROUIN, « Réguler les plateformes numériques de travail », *préc.*, p. 201 ; B. GOMES, « Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du 'rapport Frouin' », *préc.*, p. 207 ; B. GOMES, T. PASQUIER, S. VERNAC, « Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *RDT*, 2021, p. 339 ; C. RADÉ, « My Uber is rich », *Dr. soc.*, 2021, p. 193 ; T. SACHS, S. VERNAC, « Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », *préc.*, p. 216 ; K. VAN DEN BERGH, « Le rapport 'Frouin' : poser le cadre légal d'une plateformesisation du travail », *RDT*, 2021, p. 98.

¹³⁸ Crim. 21 Sept. 1994, n° 93.83.218, Bull. crim., 1994, n° 301.

¹³⁹ P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *préc.*, p. 101.

La dépendance économique se présente comme l'élément le plus à même de compléter les espaces résistants à la subordination. Elle suppose de s'attarder sur les notions de risques et profits¹⁴⁰ c'est-à-dire, sur les attributs de l'indépendance caractéristiques des rapports de pouvoirs¹⁴¹. Le travailleur indépendant est celui qui maîtrise ses profits et supporte la charge des risques¹⁴². Lorsque la première de ces deux facultés est altérée cela ne signifie pas que la subordination doit être activée mais seulement, que la dépendance constitue un contexte économique au sein duquel les parties ont entendues s'insérer. Cet aspect de la dépendance économique est identifié du côté des gérants succursalistes¹⁴³ ou encore des entrepreneurs intégrés qui, tout en supportant la charge des risques liés à leur activité¹⁴⁴, n'en déterminent pas unilatéralement les profits. Toutefois, lorsque la mise en balance de cette capacité de profit avec les risques transférés laisse apparaître un déséquilibre, l'indépendance est menacée.

La dépendance économique entretient des liens avec la notion de service organisé. L'organisation unilatérale pour et par autrui peut être déduite de la maîtrise des risques et profits comme attributs de pouvoir du donneur d'ordres. Par ce que l'employeur se présente comme le maître de l'organisation, il détient la possibilité de maîtriser les profits et doit en conséquence supporter les risques qui en découlent. Cette organisation par l'employeur constitue alors le marqueur du pouvoir. La dépendance économique, sans être considérée comme le seul élément susceptible de caractériser la subordination en constitue néanmoins un indice.

Du côté des plateformes alors, si la subordination se trouve perturbée (**PARTIE I**) l'emploi de la dépendance économique solutionne les difficultés rencontrées. En effet, l'identification de la charge des risques et profits permet de caractériser *a contrario* la subordination (**PARTIE II**).

¹⁴⁰ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 134 ; T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 132.

¹⁴¹ A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « *Les frontières du salariat* », Revue juridique d'Ile de France, Dalloz, 1996, p. 151 : Le contrat de travail est une convention de répartition des risques.

¹⁴² A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in, H. PETIT, N. THÈVENOT, « *Les nouvelles frontières du travail subordonné* », La Découverte, 2006, p. 87, *spéc.*, p. 94 et s ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 132.

¹⁴³ L. 7321-2 et L. 7322-2 du Code du travail.

¹⁴⁴ Contrairement au salarié qui ne supporte pas les risques d'exploitation : P. RICOEUR, « Le concept de responsabilité », in, « *Essai d'analyse sémantique dans Le Juste* », Esprit, 1993, p. 41 ; M.-L. MORIN, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Rev. Internationale du travail*, vol. 144, n° 1, 2005, p. 6, *spéc.*, p. 17.

PARTIE I) LA PERTURBATION DE LA SUBORDINATION PAR LES PLATEFORMES DE MOBILITÉ

29. La préférence de la subordination. - La Cour de cassation a défini la notion de subordination juridique à l'occasion de l'arrêt *Société générale* lors duquel elle énonce 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* »¹⁴⁵. Cette définition, largement reprise depuis¹⁴⁶, permet d'identifier l'élément qui compose le cœur de la subordination juridique : l'autorité. Si ce pouvoir était particulièrement bien adapté au travail exercé dans un lieu déterminé et selon des horaires imposés par l'employeur, aujourd'hui de nombreuses situations font échecs aux fameux pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction. C'est le cas du développement des professions admettant l'indépendance technique du salarié¹⁴⁷. En réponse à ce phénomène, la Cour de cassation consacre la notion de service organisé¹⁴⁸ en tant qu'indice de la subordination¹⁴⁹. En procédant de la sorte, la Haute juridiction déplace le curseur de la recherche de l'autorité : grâce au service organisé, le pouvoir est recherché non plus sur le travail mais sur les conditions de son organisation¹⁵⁰. Toutefois, malgré l'apparition du critère du service organisé, la subordination conserve la préférence des juridictions¹⁵¹. Il est vrai que

¹⁴⁵ Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386 ; *Dr. soc.*, 1996, p. 1067, note, J.-J. DUPEYROUX ; *RDSS*, 1997, p. 847, note, J.-C. DOSDAT.

¹⁴⁶ Pour une illustration : Soc. 1^{er} Déc. 2005, n° 05-43.031, Bull. civ, 2005, V, n° 349, *préc* ; *D*, 2006, p. 410, obs. E. PESKINE ; *JCP S*, n° 25, 2005, 320, obs. N. DAUXERRE ; *JCP S*, n° 6, 2006, 1115, note, C. PUIGELIER. Également, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ, 2011, V, n° 100 ; *D*, 2011, p. 2325, note, J.- P. KARAQUILLO ; *D*, 2012, p. 704, obs. Centre de droit et d'économie du sport, Université Limoges ; *D*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *Dr. soc.*, 2011, p. 1119, obs. J. BARTHÉLÉMY ; *JCP S*, n° 30, 2011, 1362, note, C. PUIGELIER ; *JCP S*, n° 19, 2011, 198, obs. L. DAUXERRE ; *RDT*, 2011, p. 370, obs. G. AUZERO.

¹⁴⁷ A. SAURET, « Indépendance technique et subordination juridique », *LPA*, n° 73, 1992, p. 24. Pour des illustrations : Soc. 4 Nov. 1987, n° 85-18.421, Bull. civ, 1987, V, n° 610 ; Soc. 5 Oct. 1989, n° 86-15.574, Inédit ; Soc. 22 Févr. 1990, n° 87-17.709, Inédit.

¹⁴⁸ Soc. 31 Mai 1965, Bull. civ, 1965, V, n° 414.

¹⁴⁹ Civ. 2^{ème} 25 Mai 2004, n° 02-31.203, Bull. civ, 2002, II, n° 233 ; *D*, 2004, p. 2612, obs. X. PRÉTOT : « *l'arrêt attaqué se borne à énoncer qu'ils étaient intégrés dans un service organisé et que leur lien de subordination avec le CEDEP résulte, pour les premiers de ce que leurs cours étaient préparés en fonction du thème du stage et leur rémunération calculée sur la durée de session en tenant compte du temps consacré à la préparation, pour le second de ce qu'il était chargé d'assister un professeur lors d'un cours nécessitant l'utilisation de matériel informatique et pour la troisième de ce que sa prestation d'organisatrice avait été exécutée dans les locaux et selon les directives du CEDEP ; Qu'en statuant ainsi, sans caractériser l'existence d'un lien de subordination, notamment en ne recherchant pas si les conditions de fonctionnement du service organisé étaient décidées unilatéralement par le CEDEP ainsi que le montant des rémunérations versées aux intéressés, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision* ».

¹⁵⁰ Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386 ; *Dr. soc.*, 1996, p. 1067, note, J.-J. DUPEYROUX ; *RDSS*, 1997, p. 847, note, J.-C. DOSDAT : « *le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail* ».

¹⁵¹ A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail », *Dr. soc.*, 2001, p. 227 : « *Cet arrêt de 1996 a eu le mérite de rappeler que la subordination résultait de l'exercice, ou manifestait l'exercice,*

l'avantage lié à la subordination résulte des effets concrets qu'emporte le pouvoir de l'employeur sur la personne du salarié. En ce sens, la subordination permet de mettre en lumière la dichotomie qui résulte du contrat de travail : pouvoir contre liberté. Plus encore, la subordination permet d'entrevoir un « état »¹⁵² c'est-à-dire, une manière de se tenir, fixe et durable, qui s'attache intensément à la personne du salarié¹⁵³.

Face à cette conception de l'état de subordination doit être opposé le fonctionnement des plateformes de mobilité qui favorise l'apparition de sources d'autorité éparses. Ces plateformes détiennent une autorité sur le prestataire offreur, cela est indéniable. Toutefois, elles ne sont pas les seules. Le propre des plateformes consiste à insérer des acteurs toujours plus nombreux au sein de la relation et à leur accorder un grand nombre de prérogatives dont la mise en œuvre bouleverse la reconnaissance formelle de la subordination (**TITRE I**). Face à ce constat, l'option du recours au service organisé semble constituer une alternative favorable. Or, cet indice n'est pas toujours payant. Il faut reconnaître que si le prestataire est bien inséré au sein d'un tel service, il reste traité comme un véritable indépendant : il bénéficie d'une autonomie et assume les risques de son activité. Aussi, même par le biais du service organisé, la subordination n'est pas toujours certaine (**TITRE II**).

d'un pouvoir. Quelles que soient les conditions de sa caractérisation, cette subordination est un rapport de pouvoir considéré du point de vue de celui sur lequel il s'exerce. Que son intensité soit variable, qu'elle puisse ménager au subordonné une assez grande autonomie, semble logique, puisque n'a cessé de se renforcer l'encadrement juridique d'un pouvoir patronal auquel, dans le même temps, l'évolution technique comme celle des modes de management ont imposé des formes et voies nouvelles ».

¹⁵² M. FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet », in, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », préc, p. 109.

¹⁵³ J.-F. OVERSTAKE, « *Essai de classification des contrats spéciaux* », préf. J. BRETHER DE LA GRESSAYE, LGDJ, 1969, p. 84 ; G. LYON-CAEN, J. PÉLISSIER, A. SUPIOT, « *Droit du travail* », 19^{ème} éd., Dalloz, 1998, p. 1 ; F. BOUSEZ, « La prestation », in, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Les notions fondamentales de droit du travail* », EPA, 2014, p. 149. Pour une analyse de l'évolution de la notion de « travail », v. notamment, C. SIMEANT, « Du labor au travail. À travers quelques sources juridiques et lexicologiques », in, N. GOEDERT (dir.), « *Le travail : souffrance ou plaisir ?* », PUS, 2012, p. 35 ; A. BEVORT, A. JOBERT, M. LALLEMENT, A. MIAS, « *Dictionnaire du travail* », PUF, 2013, V^o pénibilité, p. 636 : Le travail étant une activité strictement humaine, seules les personnes peuvent être subordonnées.

TITRE I) L'identification complexe de l'état de subordination dans le cadre des plateformes

30. Une attache. - L'état de subordination constitue le critère privilégié des juridictions quant à l'identification du contrat de travail car il traduit les rapports d'autorités auxquels se trouvent confrontés les sujets. La qualification du contrat de travail, reposant sur le postulat de la réalité¹⁵⁴, nécessite d'identifier concrètement les relations d'autorité se jouant entre les parties. Cette lecture de la subordination est tirée de la vision personnaliste des rapports de travail¹⁵⁵ qui propose une opposition entre la personne et les choses¹⁵⁶. Pourtant, la subordination présente ceci d'étonnant qu'elle agit en opérant un « aller-retour » concernant l'appréciation de la personne au sein du contrat de travail. Elle constitue un outil organisant l'entrée du salarié au sein du commerce juridique¹⁵⁷ tout en s'opposant à ce qu'il se confonde avec les choses¹⁵⁸. Cette fonction spécifique de la subordination s'exerce au moyen des pouvoirs conférés à l'employeur et qui autorisent à faire d'une « partie » du salarié un objet de contrat¹⁵⁹. Aussi, l'état de subordination doit permettre d'aboutir à cette articulation entre les

¹⁵⁴ A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail », *préc.*, p. 231 ; B. GÉNIAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *préc.*, p. 90.

¹⁵⁵ A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 56.

¹⁵⁶ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 34.

¹⁵⁷ Sur l'indisponibilité du corps humain : L. JOSSERAND, « La personne humaine dans le commerce juridique », *DH*, n° 1, 1932, p. 2 ; A. JACK, « Les conventions relatives à la personne physique », *préc.*, p. 370 ; R. SAVATIER, « *De sanguine jus* », *préc.*, p. 141 ; A. DECOCQ, « *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », *préf.* G. LEVASSEUR, *Op. cit.*, n° 173 ; A. HERMITTE, « Le corps hors du commerce, hors du marché », *APD*, t. 33, 1988, p. 323 ; M. GOBERT, « Réflexions sur les sources du droit et les « principes » d'indisponibilité du corps humain et de l'état des personnes », *préc.*, p. 489 ; T. REVET, « *La force de travail* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 350 ; I. COUTURIER, « Quelques remarques sur les choses hors du commerce », *LPA*, n° 107, 1993, p. 7 ; D. THOUVENIN, « La personne et son corps : un sujet humain, pas un individu biologique », *LPA*, n° 149, 1994, p. 26 ; A. SÉRIAUX, « Le principe d'ordre public d'indisponibilité du corps humain », in C. NEIRINCK, A. SÉRIAUX, C. LABRUSSE-RIOU (dir.), « *Le droit, la médecine et l'être humain* », *préc.*, p. 147 ; S. LAVROFF-DETRIE, « *De l'indisponibilité à la non-patrimonialité du corps humain* », Th. Paris I, 1997, p. 105 ; I. MOINE, « Les choses hors commerce. Une approche de la personne humaine juridique », *préf.* E. LOQUIN, 1998, LGDJ, p. 36 ; G. LOISEAU, « Typologie des choses hors du commerce », *RTD civ.*, 2000, p. 47 ; R. MARTIN, « Personne, corps et volonté », *préc.*, p. 505 ; F. PAUL, « Les choses qui sont dans le commerce au sens de l'article 1128 du Code civil », *préf.* J. GHESTIN, LGDJ, 2002, p. 123 ; F. TERRÉ, D. FENOUILLET, « *Les personnes* », *Op. cit.*, n° 29 ; B. TEYSSIÉ, « *Les personnes* », *Op. cit.*, n° 152 ; T. REVET, « Le corps humain est-il une chose appropriée ? », *RTD civ.*, 2017, p. 587, *spéc.*, n° 7, p. 588 ; Y. STRICKLER, « *Les biens* », LGDJ, 2017, n° 12 ; A. MARAIS, « *Droit des personnes* », Dalloz, 3^{ème} éd., 2018, n° 3 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, « *Les biens* », Dalloz, 10^{ème} éd., 2018, n° 6 ; R.-N. SCHÜTZ, « Inaliénabilité », *Rép. dr. civ.*, 2019, n° 32. Le principe s'exprime par le biais de l'extra-commercialité du corps humain : Civ. 1^{ère} 16 Sept. 2010, « Our body », n° 09-67.456, Bull. civ. 2010, I, n° 174 ; *AJDA*, 2010, p. 1736 ; *D.*, 2010, p. 2750, obs. C. LE DOUARON ; *D.*, 2010, p. 2750, note, G. LOISEAU ; *D.*, 2010, p. 2145, obs. F. ROME ; *D.*, 2010, p. 2754, note, B. EDELMAN ; *D.* ; 2015, p. 246, note, D. MAINGUY.

¹⁵⁸ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 96.

¹⁵⁹ La force de travail est l'objet du contrat de travail : A. DECOCQ, « *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », *préf.* G. LEVASSEUR, *Op. cit.*, n° 71 ; G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op.*

choses et les personnes. Il doit autoriser à suspendre une fraction de la liberté du salarié afin que ce dernier intègre le champ du contrat.

Le fonctionnement des plateformes s'accorde mal avec ce qui vient d'être énoncé. Les plateformes apposent des contraintes sur les prestataires offreurs justifiant l'identification d'un état de subordination (**Chapitre I**) mais l'insertion de multiples sources d'autorité au sein de la relation dilue finalement l'autorité véritable de la plateforme (**Chapitre II**).

Chapitre I) Les contraintes favorables à la reconnaissance d'un état de subordination dans le cadre des plateformes

31. Définition. - L'état de subordination manifeste les pouvoirs que l'employeur détient concrètement sur la personne du salarié. Ces pouvoirs sont spécifiques car ils permettent de saisir la force de travail et d'en faire l'objet du contrat de travail. En ce sens, la subordination est une notion qui atteint directement et globalement la personne : son corps et son esprit sont affectés (**Section I**). Dans le cas des plateformes, l'identification de l'état de subordination est mitigée. Il est vrai que certaines modalités impératives traduisent l'emprise de la plateforme sur la personne du prestataire mais d'autres, plus « indirectes », nécessitent de déjouer l'autorité dissimulée (**Section II**).

Section I) La conception de l'état de subordination dans le contrat de travail

32. Un état source de subordination. - L'état de subordination constitue l'état par lequel le salarié accepte de se soumettre à l'employeur. Cet état est spécifique car il suppose que le salarié accepte de renoncer à une partie de son libre arbitre (§1). Plus globalement, cela implique pour le salarié l'abdication d'une fraction de ses libertés afin de se placer sous la direction de son cocontractant. Cette renonciation au libre-arbitre emporte des effets sur l'ensemble des

cit, n° 5 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 34 ; T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.*, p. 859 ; G. RIPERT, « *Les forces créatrices du droit* », *Op. cit.*, n° 71 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet », *in*, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », *préc.*, p. 109 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 106.

éléments qui composent la personne¹⁶⁰, car l'altération de la liberté du salarié affecte essentiellement l'esprit mais elle produit également des effets sur son corps (§2).

§1) L'abdication volontaire du libre-arbitre par l'état de subordination

33. Une saisie essentielle. - La confiscation du libre-arbitre du salarié est une donnée essentielle qui caractérise l'état de subordination (I). Par cette renonciation le salarié se place sous l'autorité d'une autre personne et abdique sa subjectivité¹⁶¹. Toutefois, ce procédé n'est pas absolu car le salarié conserve toujours une fraction de sa liberté (II).

I) La confiscation du libre-arbitre par la subordination

34. La réception de l'esprit du salarié. - L'état de subordination atteint, en premier lieu, l'esprit du salarié notamment dans sa liberté de décider de l'organisation de son travail (A). Cette fonction de la subordination sur l'esprit du salarié est essentielle car c'est parce qu'il renonce à son libre-arbitre qu'il se place sous la direction de l'employeur (B).

A) La saisie du libre-arbitre du salarié par la subordination

35. Libre-arbitre. - L'état de subordination se caractérise par une situation à l'occasion de laquelle un individu renonce à une fraction de son autonomie d'action dans le cadre d'une activité de travail¹⁶². Cette renonciation est volontaire. Elle implique que le salarié se détache d'une partie de sa liberté. La situation du salarié est ainsi distincte de celle de l'entrepreneur indépendant¹⁶³ qui bénéficie traditionnellement et *a priori* d'une liberté totale sur l'organisation de son entreprise ainsi que de son travail.

¹⁶⁰ A. SUPIOT, « Critique du droit du travail », *Op. cit.*, p. 54. Le Professeur SUPIOT considère effectivement « qu'il ne peut exister de tâches purement physiques qui ne réclameraient aucune énergie mentale, comme il ne pourrait exister aucune tâche intellectuelle n'impliquant aucune énergie physique ».

¹⁶¹ R. GIRAUD-JACQUÈME, « La responsabilité limitée du salarié », *préc.*, p. 151: « La subordination juridique (...) éteint la personnalité du débiteur ».

¹⁶² M. DESPAX, « L'évolution du rapport de subordination », *préc.*, p. 12 ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *préc.*, p. 55.

¹⁶³ M.-L. MORIN, « Prestation de travail et activités de service », coll. Cahier travail et emploi, Paris, Min. de l'emploi et de la solidarité, 1999, p. 150 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet », in, A. SUPIOT (dir.) « Le travail en perspectives », *préc.*, p. 104 ; T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 41 ; F. FOUVET, « D'une distinction entre les libertés instituant et les libertés- prérogatives », *RDT*, 2017, p. 309, *spéc.*, p. 315.

Cette restriction affectant la liberté se manifeste par l'atteinte au libre-arbitre que subit le salarié¹⁶⁴. Un auteur considère que, « *l'état de subordination (...) se caractérise nécessairement par une renonciation, au moins partielle au libre arbitre qui est spécifique de la liberté* »¹⁶⁵. Pour le Professeur DECOCQ il s'agit là d'une « *atteinte irréparable à la liberté* »¹⁶⁶. Il est vrai que le libre-arbitre du salarié constitue l'une de ses prérogatives de sujet de droit¹⁶⁷. Aussi, lorsque la subordination affecte cette faculté l'atteinte qui en résulte ne peut être « réparée ».

36. Une renonciation consentie. - L'impact de la subordination sur le libre-arbitre du salarié signifie qu'à l'occasion du contrat de travail la présence de l'esprit est prépondérante¹⁶⁸. Si l'état de subordination caractérise bel et bien l'atteinte portée au libre-arbitre du salarié il n'en reste pas moins que cette atteinte doit être librement consentie¹⁶⁹. Aussi, la renonciation est consentie par le salarié, elle ne peut être imposée. Il en va finalement de la prohibition du travail forcé¹⁷⁰ ainsi que de l'esclavage¹⁷¹. Cette renonciation volontaire peut être déduite d'une affaire portée devant la Cour de cassation à l'occasion de laquelle la Haute juridiction considère que « *M. X..., indépendamment des directives visant au respect de la réglementation administrative et sécuritaire en matière de transport de marchandises et à la satisfaction des clients au regard de la nature spécifique de la marchandise transportée, ne recevait pas d'ordres de la société Béton Rhône-Alpes dans l'exécution de son travail et conservait la maîtrise et la responsabilité des opérations de conduite* »¹⁷². En l'espèce, le chauffeur s'est opposé au renouvellement de certains outils de travail ainsi qu'à l'installation d'un dispositif

¹⁶⁴ M. GENDREL, P. LAFARGE, « Lien de subordination et lois sociales dans les professions du spectacle », *préc.*, p. 41.

¹⁶⁵ Trib. civ. Seine, 25 Févr. 1959, Inédit, cité par T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.*, p. 859 et T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 76.

¹⁶⁶ A. DECOCQ, « *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », *préf.* G. LEVASSEUR, *Op. cit.*, n° 127.

¹⁶⁷ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 76.

¹⁶⁸ T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.*, p. 859.

¹⁶⁹ A. SUPLOT, « *Le juge et le droit du travail* », *Op. cit.*, p. 115 et s. ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *préc.*, p. 52 : Le salarié « *renonce ainsi à sa volonté autonome afin de la soumettre à celle* » de son employeur.

¹⁷⁰ Le travail forcé ne peut être considéré comme exécuté dans un lien de subordination. Sur la définition du travail forcé, l'arrêt CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, « *Siliadin c. / France* », n° 73316/01 ; *RTD civ.*, 2005, p. 740, note, J.-P. MARGUÉNAUD ; *AJDA*, 2005, p. 1886, obs. J.-F. FLAUSS ; *AJDA*, 2005, p. 1890, obs. J.-F. FLAUSS ; *JCP E*, n° 49, 2005, 1375, obs. O. DUBOIS ; *JCP G*, n° 42, 2005, II, 1042, note, F. SUDRE ; *D*, 2006, p. 346, note, D. ROETS ; *RCS*, 2006, p. 139, note, F. MASSIAS ; *D*, 2006, p. 1717, obs. J.-F. RENUCCI : Évoquant l'exercice d'un travail effectué sous l'effet d'une contrainte physique ou morale. *Adde*, B. LAVAUD-LEGENDRE, « La vulnérabilité : fondement tacite du travail forcé et de l'atteinte à la dignité », *D*, 2009, p. 1935.

¹⁷¹ C. WILLMANN, « Esclavage - Travail forcé - Traite des êtres humains », *Rép. dr. pén. et de proc. pén.*, 2017, n° 20.

¹⁷² Soc. 9 Nov. 2010, n° 08-45.342, Inédit.

de géolocalisation. La liberté dont il bénéficie et qui s'exprime par un libre-arbitre évident permet d'exclure la subordination.

La reconnaissance de l'emprise de l'employeur sur le libre-arbitre du salarié ne nécessite pas de s'appesantir sur un type d'activité spécifique. L'affaire *Croix Rouge*, visant l'exercice d'activités bénévoles, n'a pas empêché la Cour de cassation de reconnaître que « *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* »¹⁷³. Seules comptent les limitations apportées par l'employeur à la liberté du salarié. Aussi, indépendamment de savoir si l'activité¹⁷⁴ peut ou non être valablement conçue comme un travail, le simple fait qu'elle soit exécutée sous les directives du contractant conduit à reconnaître l'existence de l'état de subordination¹⁷⁵.

La faculté dévolue à l'employeur de saisir le libre-arbitre du salarié est alors essentielle. Tout d'abord parce qu'elle permet de caractériser la subordination mais également parce que seule l'acceptation de la subordination par le salarié autorise l'employeur à diriger celui-ci.

¹⁷³ Soc. 29 Janv. 2002, « Croix Rouge » n° 99-42.697, Bull. civ. 2002, V, n°38 ; D. 2002, p. 937 ; Dr. Soc, 2002, p. 494, comm. J. SAVATIER ; RDSS, 2002, p. 275, comm. P.- Y. VERKINDT ; JCP E, 2002, n°12, p. 497, note, D. BOULMIER ; Gaz. Pal. 2002, n° 117, p. 17, obs. F. GHILAIN. Également, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; RDT, 2010, p. 162, obs. J. COUARD ; D. 2010, p. 377, obs. B. INES ; Dr. soc, 2010, p. 1070, note, J. MOULY ; Dr. soc, 2010, p. 623, note, J. SAVATIER ; JSL, n° 272, 2010, p. 20, comm. J.- E. TOUREIL ; JCP S, n° 14, 2010, p. 1137, comm. G. VACHET.

¹⁷⁴ R. CUVILLIER, « L'activité ménagère de l'épouse au foyer : base d'obligations et droits propres ? », Dr. soc, 1990, p. 751 ; J.-J. DUPEYROUX, « Travail et activité sociale », Dr. Soc, 1995, p. 24 ; F. GAUDU, « Travail et activité », préc, p. 119 ; D. GARDES, « Essai et enjeux d'une définition juridique du travail », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, Op. cit, p. 85 : L'activité est une notion large qui englobe l'ensemble des actions de l'Homme.

¹⁷⁵ Soc. 3 Juin 2009, « Ile de la Tentation », n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; SSL, n°1403, 2009 ; SSL, n° 1382, 2009, p. 8, note, J. BATHÉLÉMY ; SSL, n° 1411, 2009, p. 5, note, J. BATHÉLÉMY ; SSL, n° 1141, 2009, p. 10, obs. F. CHAMPEAUX ; SSL, n° 1411, 2009, p. 11, note, A. FOSSAERT ; SSL, n° 1411, p. 21, note, J.-E. RAY ; SSL, n° 1411, 2009, p. 26, obs. A. JEAMMAUD ; RLDI, 2009, n° 50, p. 48, obs. L. COTES ; JSL, n° 258, 2009, p. 9, note, M. HAUTEFORT ; RDT, 2009, p. 507, obs. G. AUZERO ; D. 2009, p. 2116, note, J.- F. CESARO, P.-Y. GAUTIER ; D. 2009, p. 2517, note B. EDELMAN ; D. 2009, p. 1530, note, M SERNA ; Dr. soc, 2009, p. 780, note, D. ALLIX ; Dr. Soc, 2009, p. 791, obs. J.-J. DUPEYROUX ; Dr. Soc, 2009, p. 930, note C. RADÉ ; RTD com, 2009, p. 723, obs. F. POLLAUD-DULIAN ; JCP S, n° 19, 2009, p. 1196, note, G. FRANÇOIS ; JCP S, n° 5, 2009, act. 41, obs. P.-Y. VERKINDT.

B) Le caractère essentiel de la maîtrise du libre-arbitre

37. Importance de l'esprit. - La confiscation d'une partie du libre-arbitre par la subordination est prépondérante à celle atteignant le corps¹⁷⁶. Le *praestare*¹⁷⁷, impose initialement la mise à disposition de l'esprit du salarié qui accepte de se placer sous la subordination de l'employeur¹⁷⁸. C'est par la renonciation volontaire à une partie de ses libertés que le salarié place ensuite les autres éléments de sa personne au sein de l'objet du contrat¹⁷⁹. Cette étape est cruciale, car elle seule autorise la confiscation de sa subjectivité¹⁸⁰.

Cette perte de libre-arbitre entraîne une désubjectivation de la force de travail¹⁸¹ : la force du salarié est « vidée » d'une partie des caractéristiques personnelles qui la compose. Ainsi, l'employeur en bénéficiant d'une force « neutre » détient la faculté de la gérer de manière autonome¹⁸² : il s'agit là du pouvoir de direction dont il bénéficie. Cette neutralisation de la force de travail est essentielle puisqu'elle permet à l'employeur d'acquérir des utilités correspondant à ses propres attentes.

38. Les modalités de désubjectivation. - Les manifestations de la désubjectivation de la force de travail sont identifiées dans plusieurs domaines. Le premier renvoie à la gestion des compétences du salarié. Ce dernier perd sa faculté à gérer ainsi qu'à entretenir ses aptitudes professionnelles¹⁸³. Cette possibilité est désormais dévolue à l'employeur¹⁸⁴. Dès lors, le salarié

¹⁷⁶ C'est d'ailleurs ce qui permet de distinguer l'œuvre accomplie par la subordination au sein du contrat de travail des opérations légalement permises sur le corps humain : T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.*, p. 859.

¹⁷⁷ *Contra*, sur la prestation visant en un *praestare*, G. PIGNARRE, « À la redécouverte de l'obligation de *praestare*. Pour une relecture de quelques articles du code civil », *RTD civ.*, 2001, p. 41, *spéc.*, n°3, p. 42 ; G. PIGNARRE, « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié », *D.* 2001, p. 3547.

¹⁷⁸ Sur le refus du port d'une tenue professionnelle : Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, *Bull. civ.*, 2009, V, n° 144 ; *D.*, 2010, p. 342, obs. B. GÉNIAUT ; *JCP G.*, n° 26, 2009, 49, obs. L. DAUXERRE ; *JCP S.*, n° 43, 2009, 1476, note, B. BOSSU ; *JCP S.*, n° 25, 2009, 315, obs. L. DAUXERRE ; *RDT.*, 2009, p. 656, obs. C. ROBIN.

¹⁷⁹ A. SUPIOT, « *Le juge et le droit du travail* », *Op. cit.*, p. 115 et s. ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *préc.*, p. 52 ; A. SUPIOT, « La contribution du droit social au droit commun des contrats », in, « *Le Code civil, entre ius commune et droit privé européen* », Études réunies et présentées par A. WIJFFELS, Bruylant, 2005, p. 47, *spéc.*, p. 53 : Le salarié renonce ainsi à sa volonté autonome afin de la soumettre à celle de son employeur.

¹⁸⁰ R. GIRAUD-JACQUÈME, « La responsabilité limitée du salarié », *préc.*, p. 151 et s.

¹⁸¹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 73.

¹⁸² Sur le refus fautif de suivre une formation : Soc. 5 Déc. 2007, n° 06-42.905, *Inédit* ; *SJS.*, n° 16, 2008, comm. A. BAUSGE ; *JCP S.*, n° 16, 2008, 1233, comm. A. BARÈGE.

¹⁸³ F. FAVENNEC-HÉRY, « Le droit et la gestion des départs », *Dr. soc.*, 1992, p. 581 ; A. LYON-CAEN, « Le droit et la gestion des compétences », *Dr. soc.*, 1994, p. 576 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 385.

¹⁸⁴ Toutefois, le défaut de formation initiale du salarié ne contraint pas l'employeur à adapter le salarié à des postes éloignés de son métier d'origine. À ce titre, le licenciement pourra être prononcé, v. notamment, Soc. 3 Avr. 2001, n° 99-42.188, *Bull. civ.*, 2001, V, n° 114 ; *D.* 2001, p. 2170 ; *D.* 2001, p. 2170, obs. A. BOUILLOUX ; *D.* 2001,

qui refuse de suivre les formations professionnelles imposées par l'employeur se voit reprocher une faute. Il faut considérer que la formation consiste à adapter la force de travail du salarié aux besoins de l'entreprise¹⁸⁵. En refusant la direction de l'employeur¹⁸⁶, le salarié agit en insubordination¹⁸⁷. L'employeur ne peut plus « modeler » la force de travail comme il le souhaite afin de satisfaire aux intérêts de l'entreprise¹⁸⁸ et en conséquence, la subordination est privée d'objet. Un second domaine de désubjection de la force de travail peut être identifié. Il s'agit pour l'employeur de « lisser » les attributs de la personnalité du salarié afin de garantir l'intérêt de l'entreprise¹⁸⁹ et ce même lorsque ces attributs ne sont pas en liens directs avec le travail. Il en ira ainsi de la liberté de religion qui ne peut être invoquée par le salarié pour se soustraire aux obligations de son contrat de travail¹⁹⁰. L'on objectera cependant que les espaces

p. 3010, obs. B. REYNÈS ; *Juris. Assoc.*, n° 240, 2001, p. 14, obs. C. LEFEBVRE ; *LPA*, n° 126, 2001, p. 4, note G. PICCA et A. SAURET ; *Gaz. Pal.*, n° 226, 2001, p. 21, obs. F. GHILAIN.

¹⁸⁵ Ce peut être dans un intérêt légitime : Soc. 5 Déc. 2007, n° 06-42.905, Inédit ; *SJS*, n° 16, 2008, comm. A. BAUSGE ; *JCP S*, n° 16, 2008, 1233, comm. A. BARÈGE.

¹⁸⁶ Soc. 7 Avr. 2004, n° 02-40.493, Inédit.

¹⁸⁷ Cette direction fait de l'employeur le débiteur d'une obligation d'adaptation : G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS., « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 385, p. 488. *Adde.* Soc. 25 Févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. civ, 1992, V, n° 122, p. 74 ; *D*, 1992, p. 390 ; *D*, 1992, p. 294, obs. A. LYON-CAEN ; *D*, 1992, p. 390, note, M. DÉFOSSEZ ; *RTD civ*, 1992, p. 760, obs. J. MESTRE ; *JCP*, n° 8, 1992, I, 3610, obs. D. GATUMEL.

¹⁸⁸ P. DURAND, J. JOUSSAUD, « *Traité de droit du travail* », Dalloz, t. I, 1947, n°352, p. 430 ; A. PIROVANO, « La 'boussole' de la société. Intérêt commun, intérêt social, intérêt de l'entreprise ? », *D*, 1997, p. 189 ; B. TEYSSIÉ, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », *D*, 2004, p. 1680, *spéc.*, n° 14, p. 1681 ; J. BARTHÉLÉMY, « L'intérêt de l'entreprise », *Les cah. du DRH*, 2008, p. 146 ; B. KANTOROWICZ, « Liberté religieuse et intérêt de l'entreprise », *JCP S*, n° 29, 2013, étu. 1299.

¹⁸⁹ Soc. 19 Mars 2013, « Baby - Loup », n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *AJDA*, 2013, p. 1069 ; *AJDA*, 2013, p. 1069, note, J.-D. DREYFUS ; *D*, 2013, p. 761, note, F. ROME ; *D*, 2013, p. 956, obs. B. ALDIGÉ ; *D*, 2013, p. 963, note, J. MOULY ; *D*, 2013, p. 1026, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *D*, 2014, p. 115, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJCT*, 2013, p. 306, obs. J. FICARA ; *Dr. soc.*, 2013, p. 388, note, E. DOCKÈS ; *Dr. soc.*, 2014, p. 100, note F. LARONZE ; *RDT*, 2013, p. 385, note, P. ADAM ; *RDT*, 2014, p. 94, note, G. CALVÈS ; *JCP S*, n° 14, 2013, 1146, comm. B. BOSSU ; *Cah. soc.*, n° 252, 2013, note, X. DUPRÉ DE BOULOIS ; *Gaz. Pal.*, n° 115, 2013, note, J. FICARA. La fin de la saga « Baby-Loup » sera rendu par une décision d'Assemblée plénière : Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *AJDA*, 2014, p. 1842, note, S. MOUTON, T. LAMARCHE ; *D*, 2014, p. 1536, note, C. RADÉ ; *AJCT*, 2014, p. 511, obs. F. DE LA MORENA ; *AJCT*, 2014, p. 337, note, F. DE LA MORENA ; *JCP G*, n° 36, 2014, 903, comm. D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP E*, n° 36, 2014, 1445, comm. I. DESBARATS ; *Gaz. Pal.*, n° 235, 2014, p. 39, note, J. COLONNA, V. RENAUX - PERSONNIC ; *Cah. soc.*, n° 265, 2014, p. 397, obs. J. ICARD ; *RTD civ*, 2014, p. 620, note, J. HAUSER ; *Dr. soc.*, 2014, p. 811, note J. MOULY ; *RFDA*, 2014, p. 954, note, P. DELVOLVÉ ; *RDT*, 2014, p. 607, note, P. ADAM ; *JA*, n° 503, p. 10, obs. D. RIEUBON.

¹⁹⁰ Soc. 24 Mars 1998, n° 95-44.738, Bull. civ, 1998, V, n° 171 ; *Dr. soc.*, 1998, p. 614, obs. J. SAVATIER : « *s'il est exact que l'employeur est tenu de respecter les convictions religieuses de son salarié, celles-ci, sauf clause expresse, n'entrent pas dans le cadre du contrat de travail et l'employeur ne commet aucune faute en demandant au salarié d'exécuter la tâche pour laquelle il a été embauché dès l'instant que celle-ci n'est pas contraire à une disposition d'ordre public* ».V. également, A. SUPIOT, « La religion au travail », in, *Mélanges J. HAUSER*, LexiNexis, 2012, p. 1031.

d'individualisation sont élargis¹⁹¹. La méthode du test de proportionnalité permet aux juridictions de mettre en balance les intérêts de l'entreprise avec les intérêts des salariés¹⁹².

Au moyen de l'état de subordination, l'emprise de l'employeur sur la force de travail est constatée. L'employeur peut orienter le salarié dans l'ensemble de ses aspects personnels et professionnels. L'état de subordination manifeste donc un pouvoir intense sur la personne du salarié qui est désormais contrainte de respecter les impératifs formulés par l'employeur.

Si la subordination affecte le libre-arbitre du salarié cette atteinte n'est pas absolue. En effet, le salarié conserve des espaces de liberté qui lui sont propres.

II) La confiscation mesurée du libre-arbitre par la subordination

39. Les limites. - Les limites apportées à la subordination sont doubles. D'une part la liberté du travail encadre les prérogatives de la subordination et la personne du salarié n'est jamais privée de sa qualité de sujet de droit (A). D'autre part, la liberté du travail permet au salarié de conserver des espaces spécifiques d'autonomie (B).

A) La protection de la qualité de personne par la liberté du travail

40. La liberté du travail. - Si l'autorité qui s'exerce sur le salarié permet de lui ôter une part de sa subjectivité¹⁹³ cette possibilité n'est pas absolue. À l'occasion du contrat de travail la liberté du travail encadre ses propres atteintes¹⁹⁴ : les engagements perpétuels¹⁹⁵ ainsi que le

¹⁹¹ Pour quelques illustrations : sur la vie privée du salarié, v. Soc. 7 avr. 2010, n° 08-44.865, Bull. civ, 2010, V, n° 86 ; *JCP S*, 2010, 1218, note, G. LOISEAU ; *RDT*, 2010, p. 517, note, B. BOSSU. Sur le libre choix du domicile relevant de la vie privée, v. Soc. 23 Sept. 2009, n° 08-40.434, Bull. civ, 2009, V, n° 190 ; *JCP S*, 2010, 1027, note, B. BOSSU ; *RDT*, 2010, p. 37, note A. GARDIN ; *Dr. soc*, 2010, p. 114, note, G. LOISEAU. Plus récemment et sur le même thème, v. Soc. 28 Févr. 2012, n° 10-18.308, Bull. civ, 2012, V, n° 620 ; *JCP S*, n° 23, 2012, 1244, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 13, 2012, 367, obs. C. LEFRANC-HARMONIAUX ; *JCP S*, n° 11, 2012, 130, obs. N. LÉGER ; *RDT*, 2012, p. 225, obs. C. VARIN ; *D. actualité*, 2012, obs. L. PERRIN.

¹⁹² J.-F. PAULIN, « Les libertés dans l'entreprise », *JA*, 2014, n° 498, p. 19 ; P. ADAM, « De l'obligation (contractuelle) de dévoiler sa vie privée », *RDT*, 2015, p. 757. Pour une illustration de cette articulation, v. Soc. 26 Sept. 2018, n° 17-19.554, Inédit. Et surtout, B. GENIAUT, « *La proportionnalité dans les relations du travail. De l'exigence au principe* », préf. A. JEAMMAUD, Dalloz, 2009, n° 117.

¹⁹³ R. GIRAUD-JACQUÈME, « La responsabilité limitée du salarié », *préc*, p. 151 et s.

¹⁹⁴ J. RIVERO, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *préc*, p. 421 ; D. OLLIER, « Introduction au débat », *préc*, p. 437 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit*, n° 73 : Cette restriction n'est cependant pas absolue en ce que le salarié continu à disposer de son corps.

¹⁹⁵ P. LEFEBVRE, « Subordination et « révolutions » du travail et du droit du travail (1776-2010) », *préc*, p. 47 : Seuls les articles 1780 et 1781 du Code civil traitent du louage. Le premier prohibe l'engagement à vie tandis que le second régit la question de la preuve au bénéfice du maître.

travail forcé¹⁹⁶ sont prohibés. Ces limites restreignent concrètement la désobjectivation de la force de travail et empêchent une réification de la personne¹⁹⁷. La qualité de sujet de droit reste ainsi contenue au sein du contrat de travail et l'employeur ne peut s'y opposer.

Parce que la liberté du travail s'attache à protéger le salarié, les procédés visant à désindividualiser sa personne sont proscrits. Ainsi, le droit du travail protège les salariés contre les atteintes à leur dignité¹⁹⁸ tel que le harcèlement¹⁹⁹ et les discriminations²⁰⁰. Cette protection de la dignité telle qu'énoncée par le Code civil²⁰¹ s'inscrit globalement dans le cadre de la

¹⁹⁶ B. LAVAUD-LEGENDRE, « La vulnérabilité : fondement tacite du travail forcé et de l'atteinte à la dignité », *préc.*, p. 1935.

¹⁹⁶ C. WILLMANN, « Esclavage - Travail forcé - Traite des êtres humains », *Rép. dr. pén. et de proc. pén.*, 2017, n° 20.

¹⁹⁷ J.-M. VERDIER, « En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'Homme », in, *Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER*, Dalloz, 1992, p. 427 ; B. BOSSU, « Droits de l'Homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre », *Dr. soc.*, 1994, p. 747 ; J.-Y. FROUIN, « La protection des droits de la personne et des libertés des salariés », *CSBP*, n° 4, 1998, p. 123 ; P. ADAM, « *L'individualisation du droit du travail : essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu* », *préf.* C. MARRAUD, LGDJ, 2005, p. 82 ; S. FROSSARD, « Les incertitudes relatives au contrat », in, J.-M. BÉRAUS, A. JEAMMAUD, « *Le singulier en droit du travail* », Dalloz, 2006, p. 33 ; C. VIGNEAU, « Contrat de travail et individualisation dans la relation de travail », *Dr. ouv.*, 2009, p. 175, *spéc.*, p. 176 ; L. CAMAJI, « La personne : une figure juridique émergente dans le droit de la protection sociale », *RDT*, 2010, p. 211.

¹⁹⁸ B. BEIGNIER, « *L'honneur et le droit* », *préf.* J. FOYER, LGDJ, 1995, p. 19 ; O. DE TISSOT, « Pour une analyse juridique du concept de « dignité » du salarié », *Dr. soc.*, 1995, p. 972 ; B. MATHIEU, « La dignité de la personne humaine : quels droits ? quel titulaire ? », *D.*, 1996, p. 282, *spéc.*, p. 287 ; B. EDELMAN, « La dignité de la personne humaine, un concept nouveau », *D.*, 1997, p. 185, *spéc.*, n° 18 ; N. MOLFESSIS, « La dignité de la personne humaine en droit civil », in, M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), « *La dignité de la personne humaine* », *Economica*, 1999, p. 107, *spéc.*, p. 127 ; T. REVET, « La dignité de la personne humaine en droit du travail », in, M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), « *La dignité de la personne humaine* », *Economica*, 1999, p. 137 ; Ph. MAULAURIE, « La dignité de la personne humaine, la liberté sexuelle et la Cour européenne des droits de l'homme », *LPA*, n° 152, 2006, p. 6 ; D. TERRÉ, « *Les questions morales du droit* », PUF, 2007, p. 107 et s. ; E. DREYER, « La dignité opposée à la personne », *D.*, 2008, p. 2730, *spéc.*, n° 1 ; F. HÉAS, « Observation sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail », *Dr. ouv.*, n° 746, 2010, p. 461, *spéc.*, p. 465 ; M.-L. PAVIA, « La dignité de la personne humaine », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 18^{ème} éd., 2012, p. 167 et s. ; P. ADAM, « La 'dignité du salarié' et le droit du travail », *RDT*, 2014, p. 168 ; P.-Y. VERKINDT, « La dimension civile de la dignité », in, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Notions et normes en droit du travail* », EPA, 2016, p. 14, *spéc.*, n° 6 ; P. ADAM, « Contours juridiques de la notion de harcèlement moral », *Rép. dr. trav.*, 2019, n° 191 ; R. CABRILLAC, « Le corps humain », in, R. CABRILLAC (dir.) « *Libertés et droit fondamentaux* », Dalloz, 26^{ème} éd., 2020, p. 189 et s.

¹⁹⁹ C. trav. art. L. 1152-1 : *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail, susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.*

²⁰⁰ Crim. 23 Juin 2009, n° 07-85.109, Bull. crim. 2009, n° 126 ; *AJ pénal*, 2009, p. 408, obs. J. LASSERRE-CAPDEVILLE ; *Dr. pénal*, n° 10, 2009, 121, obs. M. VÉRON ; *Dr. soc.*, 2009, p. 1171, note, F. DUQUESNE ; *JCP S*, n° 45, 2009, 1502, note, Y. PAGNERRE ; *RDT*, 2009, p. 722, obs. J.-B. THIERRY.

²⁰¹ C. civ. art. 16-1 : « *La loi assure la primauté de la personne, interdit toute atteinte à la dignité de celle-ci et garantit le respect de l'être humain dès le commencement de sa vie.* »

protection de l'être humain²⁰² et agit en garantie de la qualité de sujet de droit²⁰³. C'est l'humanité de chaque être qui est valorisée²⁰⁴.

41. La subordination et la liberté du travail. - La subordination est à la fois limitée et autorisée par la liberté du travail. Limitée tout d'abord parce qu'elle ne saurait désubjectiver la force de travail au-delà de ce qui est nécessaire. À cet égard, la subordination agit de manière à protéger la qualité de personne du salarié. Ce constat peut être déduit de la protection offerte à la santé ainsi qu'à la sécurité²⁰⁵. Dans ce contexte, l'article L. 4112-1 du Code du travail dispose que l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». La formule n'est pas neutre puisqu'elle impose à l'employeur d'adapter le travail à l'Homme²⁰⁶ c'est-à-dire, de tenir compte de l'individualité de chacun de ses salariés. L'obligation de sécurité dont l'employeur²⁰⁷ est créancier réclame une appréciation du salarié non pas dans son état objectif mais dans son état de personne.

²⁰² Cons. const., 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *RTD civ*, 1994, p. 831, obs. J. HAUSER ; *RTD civ*, 1994, p. 840, note, J. HAUSER ; *RFDA*, 1994, p. 1019, note, B. MATHIEU ; *D*, 1995, p. 137, note, B. MATHIEU ; *D*, 1995, p. 205, note, B. EDELMAN ; *D*, 1995, p. 299, obs. L. FAVOREU : Le Conseil constitutionnel a souligné que « *la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle* ». Même les atteintes consenties visant à réifier la personne se trouvent prosrites : CEDH, 1^{ère} sect, 15 Févr. 2005 « KA et AD c./ Belgique », n° 42758/98 et 45558/99 ; *D*, 2005, p. 2973, note, M. FABRE MAGNAN ; *RTD civ*, 2005, p. 341, obs. J.- P. MARGUÉNAUD, *D*, 2006, p. 1200, obs. J.- C. GALLOUX et H. GAUMONT-PRAT.

²⁰³ CE, Ass., 27 Oct. 1995, n° 136727, Lebon ; *RFDA*, 1995, p. 1024, note, P. FRYDMAN ; *AJDA*, 1995, p. 878, note, J.-H. STAHL, D. CHAUVAUX ; *LPA*, n° 11, 1996, p. 28, note, M.-C. ROUAULT ; *LPA*, n° 12, 1996, obs. D. MORENO : Le commissaire du Gouvernement avait considéré que « *cette attraction renvoie au sentiment obscur et profondément pervers selon lequel certaines personnes constitueraient, du fait de leur handicap (...) des êtres humains de second rang et susceptibles d'être traités comme tels* ».

²⁰⁴ B. EDELMAN, « *Le Conseil constitutionnel et l'embryon* », Dalloz, 27^{ème} éd., 1995, p. 205 et s. ; M.-L. PAVIA, « *La découverte de la dignité de la personne humaine* », in, M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), « *La dignité de la personne humaine* », préc, p. 5 ; P. PLANCHET, « *Harcèlement moral : la position courageuse et nécessaire du Conseil d'État* », *AJDA*, 2007, p. 428, spéc, p. 428 ; E. DREYER, « *Dignité de la personne* », *J.-Cl*, Communication, fasc. 44, 2015, n° 23. *Adde*, sur le contentieux des mères porteuses : Ass. plén, 31 Mai 1991, n° 90-20.105, Bull. civ, 1991, n° 4, p. 5 ; *D*, 1991, p. 318, obs. J.-L. AUBERT ; *D*, 1991, p. 417, note, Y. CHARTIER ; *D*, 1991, p. 417, note, D. THOUVENIN ; *Rev. Crit. DIP*, 1991, p. 711, note, C. LABRUSSE-RIOU ; *RTD civ*, 1991, p. 517, obs. D. HUET.

²⁰⁵ L'obligation est dite de moyens renforcés : Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *D*, 2016, p. 1681, note, J. ICARD, J. PAGNERRE ; *D. actualité*, 2016, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2016, p. 709, obs. B. GÉNIAUT ; *RTD civ*, 2016, p. 869, obs. P. JOURDAIN ; *LCS*, n° 287, 2016, p. 330, note, M. BABIN ; *LCS*, n° 287, 2016, p. 364, obs. J. ICARD ; *JCP E*, n° 30-34, 2016, 1452, note, D. CHENU ; *JCP G*, n° 28, 2016, 822, note J. MOULY ; *JCP S*, n° 24, 2016, 1220, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 24, 2016, 683, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *Dr. soc.*, 2017, p. 874, note, J. MOULY ; *RDT*, 2017, p. 548, note, P. ADAM ; *D*, 2017, p. 1551, obs. Ph. FLORES, F. SALOMON, N. SABOTIER. Également, Soc, 1^{er} Févr. 2017, n° 15-24.166, Inédit ; *D*, 2017, p. 840, obs. P. LOKIEC.

²⁰⁶ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit*, n° 949.

²⁰⁷ Le droit social garanti, à la fois une protection de l'intégrité physique de la personne, mais il empêche également l'employeur de se dédouaner de son obligation de sécurité : C. URSINI, « *Le corps de la personne au travail selon le droit social* », Thèse, Lyon, 2013, n° 5. *Adde*, Soc, 11 Avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ, 2002, V, n° 127, p. 133 ; *D*, 2002, p. 2215 ; *D*, 2002, p. 2215, note, Y. SAINT-JOURS, X. PRÉTOT ; *RDSS*, 2002, p. 538, obs. P.- Y. VERKINDT ; *Dr. soc.*, 2002, p. 676, obs. P. CHAUMETTE ; *Gaz. Pal.*, n° 103, 2002, p. 4, note, F. PICCA, A. SAURET ; *Gaz. Pal.*, n° 176, 2002, p. 9, obs. F. GHILAIN. *Contra*, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, « Air

La subordination est ensuite autorisée par la liberté du travail. Cela découle du « mouvement » opéré par la désubjectivation de la force de travail. Cette dernière est réifiée et ce procédé permet son inscription au sein de l'objet du contrat de travail²⁰⁸. Parce que ladite force est privée d'une fraction de ses composantes personnelles, le salarié est atteint dans sa personnalité. Il subit lui-même l'étape de la réification car il ne peut être matériellement dissocié de ses propres éléments de composition. Toutefois, ce procédé n'autorise pas à l'apprécier définitivement comme une chose puisque la réification complète de la force de travail entraîne la disparition de celle-ci²⁰⁹.

Aussi, la subordination délimitée par la liberté du travail tolère de véritables espaces d'expression de la personne. Le salarié reste au moins en partie autonome lors de l'exécution de son contrat de travail, il bénéficie également de « zones » de liberté au sein desquelles l'employeur ne peut intervenir.

B) La garantie d'espaces d'autonomie par la liberté du travail

42. La faculté de s'extraire de l'autorité de l'employeur. - Le travail du salarié ne peut être exclusivement conçu sous le prisme de la soumission. En témoigne le cas des salariés autonomes²¹⁰, de l'exercice du droit de retrait²¹¹ et du droit de désobéir aux ordres illicites de

France », *Bull. civ.*, 2016, V, n° 504 ; *D.*, 2015, p. 2507 ; *Dr. soc.*, 2016, p. 457, note, P.- A. ANTONMATTEI ; *D.*, 2016, p. 144, note, P. FLORES, S. MARIETTE, E. WURTZ, N. SABOTIER ; *D.*, 2016, p. 144, chron. E. WURTZ ; *D.*, 2016, p. 807, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *JCP E.*, n° 10, 2016, chron. 1146, obs. A. BUGADA ; *RDC*, n° 2, 2016, p. 217, obs. G. VINEY ; *Gaz. Pal.*, n° 351, 2015, p. 4, obs. S. PRIEUR ; *Gaz. Pal.*, n° 1, 2016, p. 45, obs. C. BERLAUD ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 2016, p. 68 obs. C. FOUIN ; *Cah. soc.*, n° 281, 2016, p. 23, obs. J. ICARD.

²⁰⁸ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 74.

²⁰⁹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Ibid.*, n° 77.

²¹⁰ Concernant le télétravail, une littérature non-exhaustive : J.-E. RAY, « Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », *Dr. soc.*, 1992, p. 525 ; J.-E. RAY, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », *Dr. soc.*, 1996, p. 121 ; J.-E. RAY, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », *Dr. soc.*, 1996, p. 351 ; J. - D. COMBEXELLE, « Droit du travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication », *Dr. soc.*, 2002, p. 103 ; G. SPYROPOULOS, « Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Dr. soc.*, 2002, p. 391 ; J.-E. RAY, « Temps professionnel et temps personnel », *Dr. soc.*, 2004, p. 58.

²¹¹ Pour illustrer cette autonomie, les droits d'alerte et de retrait sont encadrés respectivement par les articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail et les articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du Code du travail. G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 956. V. également, *Soc.* 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, *Bull. civ.*, 2009, V, n° 24 ; *D.*, 2009, p. 2128, obs. J. PÉLISSIER, T. AUBERT, M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, B. LARDY-PÉLISSIER, B. REYNÈS ; *Dalloz actualité*, 2009, obs. S. MAILLARD ; *Dr. soc.*, 2009, p. 489, obs. P. CHAUMETTE ; *JCP G.*, n°7, 2009, 79, obs. N. DAUXERRE ; *JCP S.*, n° 7, 2009, 81, obs. N. DAUXERRE ; *JCP S.*, n° 21-22, 2009, 1226, note, P.-Y. VERKINDT ; *RDT*, 2009, p. 167, obs. M. MINÉ. V. également sur le droit de retrait face à la crise sanitaire de la COVID : A. BUGADA, « Droit de retrait et pandémie : entre droit substantiel et droit processuel », *Procédures*, n° 5, 2020, 96 ; J.- Y. KERBOUC'H, « Le comité social et économique en période de crise sanitaire Covid-19 », *JCP S.*, n° 15-16, 2020, 1096 ;

l'employeur²¹². Enfin, les compétences et qualifications professionnelles du salarié lui permettent d'exercer son « devoir d'autonomie »²¹³ consistant à s'extraire de la subordination afin de lutter contre un risque d'échec du travail. En conséquence, le libre-arbitre du salarié n'est jamais totalement occulté par la subordination²¹⁴.

43. La préservation de la liberté du salarié. - La subordination objective la force de travail du salarié dans un cadre restreint : n'est affecté que ce qui est nécessaire à l'employeur pour qu'il parvienne aux utilités attendues. La liberté du travail, de manière analogue aux droits de la personnalité²¹⁵, agit en protection de la qualité de personne et en dehors du temps de travail le salarié n'est plus subordonné à l'employeur. Celui-ci ne peut donc se prévaloir d'un motif

P. MORVAN, « Covid-19 : synthèse des mesures sociales au 3 avril 2020, *JCP E*, n° 15-16, 2020, 1168 ; C.- F. PRADEL, P. PRADEL-BOUREUX, V. PRADEL, « L'exercice du droit de retrait après le confinement », *JCP S*, n° 12, 2020, 129 ; P.- Y. VERKINDT, M. BABIN, « Controverses : quels usages du droit de retrait ? », *RDT*, 2020, p. 721 ; C. WILLMANN, « Abécédaire d'un virus », *Dr. soc*, 2020, p. 285 ; C. LEBORGNE-INGELAERE, « La responsabilité civile de l'employeur », *JT*, n° 237, 2021, p. 16 ; J.- P. TRICOT, « Cause d'exonération de la responsabilité civile de l'employeur », *JT*, n° 237, 2021, p. 20 ; J.- P. TRICOT, « L'exercice du droit de retrait par les salariés », *JT*, n° 237, 2021, p. 32.

²¹² Soc. 6 Avr. 2004 n° 01-45.227, Bull. civ, 2004, V, n° 103 ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2004, 79, obs. A. LEPAGE ; *D*, 2004, p. 2736, note R. DE QUENAUDON ; *Dr. ouv*, 2004, p. 378, obs. P. ADAM.

²¹³ J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET, (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », coll. Cahier travail et emploi, Paris, Min. des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 2003, p. 219, *spéc.* p. 221.

²¹⁴ Le droit du travail fait d'ailleurs état d'un accroissement de droits individuels conférés au salarié. Sur ce thème, v. P. ADAM, « *L'individualisation du droit du travail : essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu* », *préf.* C. MARRAUD, *Op. cit.*, p. 50 et s.

²¹⁵ H.-E. PERREAU, « Des droits de la personnalité », *RTD civ*, 1909, p. 501, *spéc.*, p. 508 ; R. NERSON, « *Les droits extra-patrimoniaux* », *préf.* P. ROUBIER, LGDJ, 1939, p. 173 ; J. AMIAUD, « Les droits de la personnalité », in, « *Travaux de l'association H. CAPITANT* », 1946, p. 293 ; P. KAYSER, « Les droits de la personnalité. Aspects théoriques et pratiques », *RTD civ*, 1971, p. 444 ; E. DELEURY, « Une perspective nouvelle : le sujet reconnu comme objet du droit », *Les Cah. dr.*, n° 4, 1972, p. 529 ; P. ANCEL, « *L'indisponibilité des droits de la personnalité, une approche critique des droits de la personnalité* », Th. Dijon, 1978 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 74 ; F. POLLAUD-DULIAN, « Droit moral et droit de la personnalité », *JCP*, 1994, I, 3780 ; G. LOISEAU, « Des droits patrimoniaux de la personnalité en droit français », *Rev. dr. McGill*, 1997, vol. 42, p. 320 ; A. LUCAS-SCHLOETTER, « *Droit moral et droit de la personnalité. Étude de droit comparé en droit français et allemand* », PUAM, 2002, n° 58 ; G. LOISEAU, « Droits de la personnalité », *Légipresse*, 2021, p. 57.

tiré de la vie personnelle²¹⁶ pour justifier le licenciement²¹⁷ ou le prononcé de mesures disciplinaires²¹⁸. La notion de vie personnelle s'entend largement : en dehors ainsi que sur le lieu de travail²¹⁹. Toutefois, la Cour de cassation a reconnu à propos d'un steward ayant commis un vol que « *les faits de vol visés dans la lettre de licenciement, dont le salarié ne contestait pas la matérialité, avaient été commis pendant le temps d'une escale dans un hôtel partenaire commercial de la société Air France, qui y avait réservé à ses frais les chambres, que c'est à la société Air France que l'hôtel avait signalé le (...) de sorte que les faits reprochés se rattachaient à la vie professionnelle du salarié* »²²⁰. La frontière entre vie personnelle et vie professionnelle est tenue²²¹, néanmoins le principe est bien affirmé en jurisprudence : les faits

²¹⁶ M. DESPAX, « La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », *JCP G*, 1963, I, 1776 ; J. - M. VERDIER, « Libertés et travail : problématique des droits de l'homme et du rôle du juge », *D*, 1988, p. 63 ; P. BOUAZIZ, « Vie privée et cause réelle et sérieuse de licenciement », *Dr. ouv.*, 1991, p. 201 ; J. SAVATIER, « La protection de la vie privée des salariés », *Dr. soc.*, 1992, p. 329 ; Ph. WAQUET, « Le contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la cause réelle et sérieuse du licenciement », *Dr. soc.*, 1992, p. 980 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Les éléments constitutifs de la cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif extra-personnel », *RJS*, 1993, p. 403 ; Ph. WAQUET, « Vie professionnelle et vie personnelle du salarié », *CSB*, n° 64, 1994, p. 289 ; Ph. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *Dr. soc.*, 2004, p. 23.

Si le motif tiré de la vie personnelle caractérise un trouble au sein de l'entreprise, alors il pourra justifier le licenciement. Sur la liberté religieuse, v. notamment, Soc. 17 Avr. 1991, « Painsecq », n° 90-42.636 ; Bull. civ., 1991, V, n° 201 ; *Dr. soc.*, 1991, p. 485, note, J. SAVATIER ; *JCP*, 1991, II, 21724, note A. SÉRIAUX ; *RTD civ.*, 1991, p. 706, note, J. HAUSER : La Cour considérait ici que ne constituait pas un trouble l'orientation sexuelle du religieux, qui par ailleurs, faisait preuve d'une grande discrétion à cet endroit. Sur la liberté d'expression dont l'usage pourrait constituer une injure ou diffamation, v. B. DABOSVILLE, « Les contours de l'abus d'expression des salariés », *RDT*, 2012, p. 275. Également, G. LOISEAU, « La liberté d'expression du salarié » *RDT*, 2014, p. 396.

²¹⁷ L'exception réside dans l'arrêt à l'occasion duquel le salarié, en dehors de son temps de travail, sous l'emprise d'un état alcoolique s'était vu retirer son permis de conduire. La Cour avait reconnu le licenciement : Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ., 2003, V, n° 304 ; *D*, 2004, p. 2462, note, B. BOUDIAS ; *Dr. soc.*, 2004, p. 550, obs. J. SAVATIER ; *JCP E et A*, n° 24, 2004, 881, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP G*, n° 7, 2004, II, 10025, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *LCS*, n° 158, 2004, p. 123, obs. F.- J. PANSIER ; *LPA*, n° 43, 2004, p. 7, obs. G. PICCA, A. SAURET ; *RTD Civ.*, 2004, p. 263, obs. J. HAUSER ; *RTD civ.*, 2004, p. 729, note, J. MESTRE, B. FAGES. *Contra.* Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ., 2011, V, n° 105 ; *D*, 2011, p. 1368, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 26, 2011, 764, note, J. MOULY ; *JCP S*, n° 20, 2011, 216, obs. S. MIARA ; *JCP S*, n° 26, 2011, 1312, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *D*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA.

²¹⁸ Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *D*, 2007, p. 2137 ; *D*, 2007, p. 2137, note, J. MOULY ; *RDT*, 2007, p. 527, note, T. AUBERT-MONPEYSSSEN ; *RDT*, 2007, p. 586, note, T. AUBERT-MONPEYSSSEN ; *JCP G*, n° 28, 2007, II, 10129, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 22, 2007, 256, obs. L. DAUXERRE ; *JCP S*, n° 28, 2007, 1538, note, A. BARÈGE, B. BOSSU ; *Com. com. elect.*, n° 7-8, 2007, 98, note, A. LEPAGE ; *JCP E*, n° 26, 2007, 1844, note, C. PUIGELIER ; *JCP G*, n° 22, 2007, 249, obs. L. DAUXERRE ; *Gaz. Pal.*, n° 223, 2007, p. 10, note, P. POLERE. *Adde.* A. MARTINON, « *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée* », préf. B. TEYSSIÉ, Dalloz, 2005, n° 176 ; A. LEPAGE, « La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail », *Dr. soc.*, 2006, p. 364 ; C. MATHIEU-GENIAUT, « L'immunité disciplinaire de la personne du salarié en question », *Dr. soc.*, 2006, p. 848.

²¹⁹ Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.150, Bull. civ., 2011, V, n° 69 ; *D. actualité*, 2011, obs. A. ASTAIX ; *JCP S*, 2011, 1230, note, J. MOULY ; *D*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA. V. Également, G. LOISEAU, « Vie personnelle et licenciement disciplinaire », *D*, 2011, p. 1568.

²²⁰ Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 (FP+B+R+I) ; *BJT*, n° 9, 2020, p. 18, obs. J. ICARD ; *D. actualité*, 2020, obs. L. MALFETTES ; *D*, 2020, p. 2312, obs. S. VERNAC, Y. FERKANE ; *Dr. soc.*, 2020, p. 961, obs. J. MOULY ; *RDT*, 2020, p. 611, note, B. DABOSVILLE ; *JCP S*, n° 37, 2020, 3011, note, G. LOISEAU. V. également, Soc. 16 Déc. 2020, n° 19-14.665, Inédit ; *RDT*, 2021, p. 186, note, P. ADAM.

²²¹ Soc. 19 Sept. 2007, n° 05-45.294, Inédit : « *Après avoir constaté que le vol d'enjolveurs avait été commis par le salarié sur le véhicule d'un collègue de travail garé à l'extérieur de l'entreprise, un doute subsistant sur son lien*

commis à l'occasion de la vie personnelle bénéficient d'une immunité face au pouvoir de l'employeur.

La subordination est alors une notion ambivalente. À la fois restrictive de liberté et favorisant l'objectivation d'une force pourtant attachée à la personne, elle se présente également comme protectrice parce que ses limites sont définies par la liberté du travail. La subordination soumet le salarié à l'autorité de l'employeur sans que cette soumission ne puisse être absolue. Le salarié conserve tout au long de la durée de vie du contrat sa qualité de personne. En tant que telle, la subordination ne peut dépasser le cadre de la vie professionnelle pour saisir le salarié dans les zones détachées du travail.

À côté de la maîtrise du libre-arbitre, la subordination atteint également physiquement le salarié en sa qualité de producteur de travail. C'est en effet parce que le libre-arbitre est affecté que le salarié se trouve, dans tous ses aspects, à disposition de l'employeur.

§2) L'état de subordination ou la maîtrise du corps du salarié

44. La présence du corps. - La présence du corps au sein du contrat de travail se manifeste au moyen de deux versants. Le premier est relatif à la maîtrise du corps par l'employeur : il s'agit d'une modalité de direction (I). Le second, est lié à la protection, que confère le droit du travail, au corps du salarié (II).

I) La subordination comme modalité de maîtrise du corps

45. Subordination et corps. - Le travail se caractérise par « *l'expérience du travailleur, sa capacité à faire preuve d'obstination dans la confrontation au réel dont on peut montrer qu'elle a une dimension proprement physique* »²²². Le travail et la personne se confondent et le droit du travail n'ignore pas cette proximité. Dès lors, l'identification du temps de travail passe le

avec l'exécution du contrat de travail, retient que ce vol a eu de sensibles répercussions sur la marche de l'entreprise, ces faits altérant le climat entre les salariés, inévitablement conduits à garer leur véhicule dans des conditions analogues ; Qu'en statuant ainsi alors que le licenciement prononcé pour faute grave avait un caractère disciplinaire et que les faits imputés au salarié relevaient de sa vie personnelle et ne pouvaient constituer une faute ».

²²² C. DEJOURS, « Travail vivant », Payot, t. II, 2009, p. 13.

plus souvent par l'appréciation « physique »²²³ du travailleur qui est déduite de la notion de temps de travail effectif²²⁴. Ce temps matérialise la durée, lors de laquelle, le salarié est affecté par la subordination²²⁵ c'est-à-dire, lorsqu'il est à disposition de l'employeur²²⁶. Deux considérations doivent alors être énoncées. D'une part, il ne s'agit pas de s'attarder sur le type d'activité exercée par le salarié²²⁷ puisque toute activité est susceptible de faire l'objet d'un contrat de travail²²⁸. D'autre part, ce temps, parce qu'il implique la subordination²²⁹ et qu'il

²²³ Soc. 2 Avr. 2003, n° 01-40.032, Bull. civ, 2003, V, n° 131 ; D, 2004, p. 98 ; D, 2003, p. 651, obs. Ph. WAQUET ; D, 2004, p. 98, obs. P. FADEUILHE ; JCP E et A, n° 6, 2004, 205, note, H. CHARTIER : « les salariés étaient tenus de rester dans des locaux imposés par l'employeur et situés à proximité immédiate de leur lieu de travail afin de répondre sans délai à toute demande d'intervention sans pouvoir vaquer à leurs occupations personnelles, la cour d'appel en a déduit à bon droit, que cette période constituait un temps de travail effectif qui devait être rémunéré comme tel ».

²²⁴ A. JOHANSSON, « La détermination du temps de travail effectif », préf. F. MEYER, *Op. cit.*, n° 134 ; A. MAZEAUD, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 926 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P. - Y. VERKINDT, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 833 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 852 ; F. HÉAS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 374.

²²⁵ G. BELIER, « Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination », *Dr. soc.*, 1998, p. 530 ; H. ROSE, « Durée du travail : réglementation du temps de travail », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 42. *A contrario*, la permanence téléphonique mise en place unilatéralement par les salariés en dehors de leur temps de travail ne permet pas d'identifier un temps de travail effectif : Soc. 8 Sept. 2016, n° 14-26.825, Bull. civ, 2016, V, n° 158 ; JA, n° 547, 2016, p. 11, obs. D. CASTEL ; JCP S, 2016, 1360, note, L. CAILLOUX-MEURICE ; LCS, n° 290, 2016, p. 544, obs. J. ICARD ; RDT, 2017, p. 137, obs. M. VÉRICEL.

²²⁶ Sur la notion de mise à disposition : W. JEANDIDIER, « L'exécution forcée des obligations contractuelles de faire », *RTD civ.*, 1976, p. 700, spéc, p. 701 ; N. DECOOPMAN, « La notion de mise à disposition », *RTD civ.*, 1981, p. 300 ; T. REVET, « La force de travail. Étude juridique », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 240 ; M. FABRE MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet », in, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », *Op. cit.*, p. 105 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le mythe de l'obligation de donner », *préc.*, p. 85 ; G. PIGNARRE, « À la redécouverte de l'obligation de *praestare*. Pour une relecture de quelques articles du code civil », *préc.*, n° 3, p. 42 ; G. PIGNARRE, « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié », *préc.*, p. 3547 ; P. PUIG, « La qualification du contrat d'entreprise », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit.* n° 14 ; Y. LEQUETTE, F. TERRÉ, Ph. SIMLER, F. CHÉNÉDÉ, « Les obligations », Dalloz, 12^{ème} éd., 2018, n° 1529 ; A. BÉNABENT, « Droit des obligations », LGDJ, 18^{ème} éd., 2019, p. 641 ; M. FABRE-MAGNAN, « Droit des obligations », PUF, 5^{ème} éd., vol. 1, 2019, p. 732.

²²⁷ Pour exemple, l'activité de participant à une émission de télé-réalité, en entrant dans le cadre du contrat de travail, devra être considérée comme un travail : Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; D. actualité, 2013, obs. M. PEYRONNET ; JCP S, n° 40, 2013, 1386, note, T. LAHALLE ; LCS, 2013, n° 255, obs. J. ICARD ; RDT, 2013, p. 622, obs. D. GARDES ; D, 2014, p. 31, obs. X. HENRI ; D, 2014, p. 1115, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; Dr. soc, 2014, p. 11, obs. S. TOURNAUX. *Adde*, Soc. 18 Févr. 2016, n° 14-23.396, Inédit ; Dr. soc, 2016, p. 650, note, S. TOURNAUX. De même, l'activité étant initialement un loisir peut constituer un travail, v. P. MORVAN, « Télé-réalité et contrat de travail (1^{ère} partie), SSL, n° 1278, 2006, p. 5 ; P. MORVAN, « Le contrat de télé-réalité. À propos des arrêts « Île de la tentation », SSL, n° 1357, 2008, p. 8 ; J.-J. DUPEYROUX, « La participation à une émission de télé-réalité est un travail », Dr. soc, 2009, p. 791 ; D. GARDES, « De Mister France à Koh Lanta, le travail dans tous ses états », RDT, 2013, p. 622 ; F. BUY, J. GUILLAUMÉ, « Quel contrat pour le footballeur amateur ? », D, 2014, p. 433.

²²⁸ G.-H. CAMERLYNCK, « Le contrat de travail », *Op. cit.*, n° 43 : Toute activité est susceptible d'entrer dans le champ du contrat de travail. L'exception réside certainement dans les activités prohibées qui ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail : J. DANET, « La prostitution et l'objet du contrat : un échange tabou ? », *Cahiers de recherche sociologique*, n°43, 2007, p. 109.

²²⁹ Ce constat est particulièrement visible dans le cas de l'astreinte (C. trav. art. L. 3121-9), v. Ph. ANTONMATTEI, « Durée du travail : la Cour de cassation conserve la main », RJS, n°6, 1999, p. 475 ; J. - E. RAY, « Les astreintes, un temps de troisième type », Dr. soc, 1999, p. 250 ; A. VIOTTOLO, « L'astreinte n'est ni un temps de travail, ni un temps de repos », JCP G, n° 47, 2002, II, 10181 ; G. VACHET, « L'astreinte n'est ni un temps de travail effectif, ni un temps de repos », D, 2003, p. 935 ; A. MAZEAUD, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 927 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P. - Y. VERKINDT, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 835 ; F. HÉAS,

renvoie au temps durant lequel le salarié est physiquement et intellectuellement placé à la disposition de l'employeur²³⁰, permet d'emblée d'identifier l'existence du travail²³¹.

46. La subjectivité. - L'atteinte à l'autonomie d'action induite par l'état de subordination s'entend largement. Il ne s'agit pas uniquement de « confisquer » l'esprit du salarié. Certes, cette étape constitue un préalable nécessaire dans la mesure où la renonciation au libre-arbitre précède celle du corps néanmoins, c'est la personne en tant que telle qui doit être affectée par la subordination. Celle-ci est donc indissociable des éléments qui composent la personne : le corps et la personnalité. Dès lors, le corps du salarié²³² se présente comme un élément encadré par l'état de subordination. Le salarié subordonné est aussi celui qui renonce à son libre-arbitre sur son corps²³³. Autant en ira-t-il en présence d'une clause d'exclusivité²³⁴ ou d'une clause de non-concurrence post-contractuelle²³⁵. La première empêche le salarié de mettre sa force de

« *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 375 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 855. Aussi, les temps à l'occasion desquels le salarié n'est pas subordonné, ne constitueront pas des temps de travail effectif. Sur ce point, v. le temps de pause : Soc. 29 Juin 2011, n° 10-14.743, Bull. civ., 2011, V, n° 184 ; *D*, 2011, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *JCP S*, n° 39, 2011, 1426 ; *RDT*, 2011, p. 511, obs. M. VERICEL ; *RDSS*, 2011, p. 1164, obs. D. BOULMIER. Également, Soc. 31 Mai 2006, n° 04-41.595, Bull. civ., 2006, V, n° 197 ; *D*, 2006, p. 1638 ; *JCP S*, n° 29, 2006, 1577, note, P.-Y. VERKINDT.

²³⁰ Lorsque les critères posés par l'article L. 3121-1 du Code du travail sont remplis, alors les temps de pause s'analyseront en temps de travail effectif : Soc. 1^{er} Avr. 2003, n° 01-01.395, Bull. civ., 2003, V, n° 129, p. 126 ; *D*, 2003, p. 1138 ; *JA*, n° 286, 2003, p. 30, obs. P. ALDROVANDI ; *Dr. soc.*, 2003, p. 651, obs. Ph. WAQUET. Également, Soc. 20 Févr. 2013, n° 11-26.401, Bull. civ., 2013, V, n° 53, p. 56 ; *JCP S*, n° 27, 2013, 1280, note, M. D'ALLENDE, J.-C. MORICEAU ; *JCP E et A*, n° 17, 2013, 1256, obs. F. MOREL. *Adde*, Ph. FLORES, « Une définition plus précise du temps de pause », *SSL*, n° 1575, 2013, p. 12. Il en ira de même concernant les temps de restauration qui peuvent également devenir des temps de travail effectif : Soc. 4 Janv. 2000, n° 97-43.026, Bull. civ., 2000, V, n° 9, p. 7. Il en ira également de la garde du médecin sur le lieu de travail assimilée à du temps de travail effectif : Soc. 8 Juin 2011, n° 09-70.324, Bull. civ., 2011, V, n° 153, p. 177 ; *D*, 2011, p. 1692 ; *RDSS*, 2011, p. 1162, note, P. LOKIEC ; *D*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC ; *JCP S*, n° 41, 2011, 1453, obs. B. BOSSU ; *JCP S*, n° 25, 2011, 259, obs. N. LÉGER.

²³¹ P. BOISARD, « Genèse et transformations de la notion de durée de travail effectif », *Document de travail CEE*, n° 36, 2005, p. 17.

²³² G. PIGNARRE, « Corps du travailleur et contrat de travail », *préc.*, p. 976.

²³³ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 90.

²³⁴ G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 45 ; J. PÉLISSIER, « La liberté du travail », *Dr. soc.*, 1990, p. 19 ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *préc.*, p. 52 ; A. SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *préc.*, p. 715 ; Ph. WAQUET, « Pouvoir de direction et libertés des salariés », *Dr. soc.*, 2000, p. 1051 ; A. LYON-CAEN, « Le droit du travail et la liberté d'entreprendre », *Dr. soc.*, 2002, p. 258 ; N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, Litec, 2008 ; D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, Bruylant, 2008 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 594 ; M. MINE, B. GAURIAU, « *Droit du travail* », Sirey, 4^{ème} éd., 2020, n° 137 et s. ; F. PETIT, « Liberté du travail, droit à l'emploi et obligation de travailler », *Dr. soc.*, 2020, p. 384 ; P.-Y. VERKINDT, « La liberté du travail », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 26^{ème} éd., 2020, p. 879 ; P.-Y. VERKINDT, F. FAVENNEC-HÉRY « *Le droit du travail* », *Op. cit.*, p. 112 et s. ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 721.

²³⁵ Y. SERRA, « *L'obligation de non-concurrence dans le droit des contrats* », Th. Montpellier, 1968, n° 15 ; P. BRONNERT, « *La clause de non-concurrence dans le contrat de travail* », Th. Lyon III, 1974, p. 50 ; J. AMIEL-DONAT, « *Les clauses de non-concurrence en droit du travail* », Litec, 1988, n° 25 ; Y. PICOD, « *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat* », *préf.* G. COUTURIER, LGDJ, 1989, n° 125 ; Y. AUGET, « La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail », *LPA*, n° 75, 1998, p. 14, *spéc.*, p. 17 ; R. VATINET, « Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail »,

travail à disposition d'un autre employeur. Quant à la seconde, elle limite sa liberté d'aller et venir une fois le contrat de travail achevé. Il en ira également ainsi des clauses organisant la mobilité géographique²³⁶ ou professionnelle²³⁷ des salariés et qui permettent à l'employeur de modifier le lieu de travail ou de muter le salarié vers d'autres fonctions²³⁸. De ces clauses, sont déduits les éléments délimitant les contours de la personne du salarié et qui sont appréhendés par la subordination juridique : la force de travail composée simultanément du corps ainsi que de l'esprit. Évidemment, les deux composantes sont intimement liées et lorsque la subordination s'exerce sur l'une, l'autre est également affectée.

Toutefois, la maîtrise du corps du salarié par l'employeur n'est pas absolue. La subordination autorise la direction de la personne néanmoins, cette direction est encadrée par la nécessité de maintenir l'intégrité du salarié.

Dr. soc., 1998, p. 534 ; N. GAVALDA, « Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail », *Dr. soc.*, 1999, p. 582 ; M. GOMY, « Essai sur l'équilibre de la convention de non-concurrence », *préf.* Y. SERRA, PUP, 1999 ; Y. AUGET, « Concurrence et clientèle », *préf.* Y. SERRA, LGDJ, 2000, n° 396 ; M. GOMY, « L'autonomie de la clause de non-concurrence post-contractuelle en droit du travail », in, « *Études sur le droit de la concurrence et quelques thèmes fondamentaux* », Mélanges en l'honneur d'Y. SERRA, Dalloz, 2006, p. 199 ; M. DEPINCÉ, « La clause de non-concurrence post-contractuelle et ses alternatives », *RTD com.*, 2009, p. 259, *spéc.*, p. 261.

²³⁶ P. MORVAN, « Aspects de la mobilité à l'intérieur d'un groupe de sociétés », *Dr. soc.*, 2011, p. 888 ; F. GAUDU, « *Droit du travail* », Dalloz, 6^{ème} éd., 2018, n° 158 ; F. MANANGA, « La clause de mobilité géographique et ses embûches », *JA*, n° 608, 2019, p. 39 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 672 et s. Sur les critères de validité des clauses de mobilité géographique, v. notamment : Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ., 2006, V, n° 209, *préc.* ; *D.*, 2006, p. 3041 ; *D.*, 2006, p. 3041, note M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *Dr. soc.*, 2006, p. 926, obs. F. FAVENNEC-HÉRY ; *RDT*, 2006, p. 313, obs. J. PÉLISSIER ; *RTD civ.*, 2007, p. 110, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *JCP S.*, n° 47, 2006, comm. 1917, note, B. BOSSU. *Contra.* Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11. 909, Bull. civ., 2014, V, n° 183, p. 190, *préc.* ; *D.*, 2014, p. 1595 ; *D.*, 2015, p. 829, obs. J. PORTA, J. LOKIEC ; *Dr. soc.*, 2014, p. 857, obs. J. MOULY ; *Dr. soc.*, 2015, p. 206, obs. S. TOURNAUX ; *Cah. soc.*, n° 267, 2014, p. 563, obs. J. ICARD ; *JCP S.*, n° 1-2, 2015, comm. 1003, note, F. DUMONT.

²³⁷ I. DAUGAREILH, « Le contrat de travail à l'épreuve des mobilités », *Dr. soc.*, 1996, p. 128 ; E. DOCKÈS, « La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail », *Dr. soc.*, 1997, p. 140, *spéc.*, p. 141 ; B. SIAU, « La mobilité professionnelle », *Dr. soc.*, 2011, p. 883 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 719 et s.

²³⁸ Sur l'encadrement des clauses de mobilité fonctionnelles v. Soc. 24 Mars 2021, n° 19-19.440, Inédit.

II) La subordination comme modalité de protection des corps

47. Les limites. - Les limites relatives à l'exercice de la subordination sur le corps du salarié sont apportées par la liberté du travail. À cet égard, le salarié ne peut faire l'objet d'un traitement dégradant ou avilissant car la dignité protège l'ensemble de sa personne²³⁹. Le droit du travail s'attache également à protéger l'intégrité physique du salarié au moyen de la notion de pénibilité²⁴⁰.

48. La pénibilité outil de protection des corps. - La pénibilité matérialise les effets concrets du travail sur le salarié et permet ainsi d'entrevoir l'intensité des efforts ayant été fournis afin de parvenir aux résultats du travail. Cette prise en compte du corps, à l'occasion du travail, apparaît au sein de l'article L. 4121-3-1 du Code du travail qui dispose que « *pour chaque travailleur exposé à (...) certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur sa santé, l'employeur consigne (...), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue (...)* ». L'association des notions de pénibilité et de dangerosité caractérise le volet concret du travail. La présence du corps du salarié innervent toute la durée de vie du contrat de travail en témoignent les régimes de retraites²⁴¹ qui se fondent également sur la pénibilité pour accorder un droit à la retraite anticipée²⁴².

²³⁹ T. REVET, « La dignité de la personne humaine en droit du travail », in, M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), « *La dignité de la personne humaine* », préc, p. 137.

²⁴⁰ T. BARNAY, « Pénibilité du travail, santé et droits d'accès à la retraite », *Retraite et société*, n° 46, 2005, p. 170 ; F. MEYER, « Les dispositions de la loi du 9 Novembre 2020 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : première analyse », préc, p. 3 ; M. CARON, P.-Y. VERKINDT, « L'effort humain », *D*, 2011, p. 1576 ; B. LARDY-PÉLISSIER, « La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », préc, p. 160 ; P. LE COHU, « Réforme des retraites et pénibilité », préc, p. 29 ; P. LE COHU, « Négocier ou établir un plan d'action sur la prévention de la pénibilité », préc, p. 9 ; S. NIEL, C. MORIN, « Comment négocier la pénibilité ? », préc, p. 7 ; F. HÉAS, « Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité », *Dr. ouv.*, 2012, p. 348 ; F. HÉAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Dr. soc.*, 2014, p. 598 ; S. FANTONI-QUINTON, F. HÉAS, « Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ? », préc, p. 203 ; F. HÉAS, « La pénibilité, une histoire de mots (maux) et de droit(s) », préc, p. 300.

²⁴¹ Sur cette thématique v. notamment, F. MEYER, « Les dispositions de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : première analyse », préc, p. 3 ; F. HÉAS, « La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », préc, p. 598.

²⁴² Décr. n° 2011-354 du 30 Mars 2011, JORF, n° 0076 du 30 Mars 2011. Également, un projet de loi du 4 Mars 2020 instituant un système universel de retraite fut présenté à l'Assemblée nationale. La question des départs anticipés en retraite est évoquée concernant certaines catégories d'emplois, lorsque les salariés ont été exposés à des facteurs de pénibilité (proposition de modification de l'article L. 4624-2-1).

La pénibilité est également présente au sein du régime des accidents du travail²⁴³ puisque les juges apprécient les conditions de travail²⁴⁴ afin de déterminer si la réalisation du risque²⁴⁵ est liée à l'accomplissement du travail. Dans tous les cas, la pénibilité revêt un degré de subjectivité spécifique qui impose d'apprécier le travail comme une œuvre concrète²⁴⁶ c'est-à-dire, une activité impliquant la personne dans tous ses aspects.

²⁴³ Sur les critères de l'accident du travail, v. notamment : P. MORVAN, « *Droit de la protection sociale* », LexisNexis, 8^{ème} éd., 2017, n° 100 et s. ; F. KESSLER, « *Droit de la protection sociale* », Dalloz, 7^{ème} éd., 2020, n° 489 et s. Pour des illustrations jurisprudentielles de la « date certaine » de l'accident semblant remettre en cause le caractère soudain, v. Soc. 2 Avr. 2003, n° 00-21.768, Bull. civ, 2003, V, n° 132 ; *D*, 2003, p. 1724, note H.-K. GABA ; *Dr. soc.*, 2003, p. 673, obs. L. MILET ; *RDSS*, 2003, p. 439, obs. P.-Y. VERKINDT. Finalement, la soudaineté est maintenue, v. Civ. 2^{ème} 18 Oct. 2005, n° 04-30.352, Bull. civ, 2005, II, n° 253 ; *JCP S*, n° 25, 2005, 1423, note, D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; *RDSS*, 2005, p. 1063, obs. P.-Y. VERKINDT ; *RDSS*, 2005, p. 1065, obs. P.-Y. VERKINDT.

Sur l'importance du lien de subordination : G. MARTIN, « Principe de précaution et responsabilités », in, J. CLAM, G. MARTIN (dir.), « *Les transformations de la régulation juridique* », LGDJ, 1998, p. 419 ; C. FUENTES, « La normalisation des risques au travail : l'intervention du risque professionnel », in, F. MEYER (dir.), « *L'évaluation des risques professionnels* », PUS, 1995, p. 71 ; L. LEROUGE, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, 2007, p. 696 ; L. MILET, « Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail », *Dr. soc.*, 2007, p. 836 ; S. LE FISCHER, X. PRÉTOT, « La Cour de cassation et les accidents du travail », *RDSS*, 2018, p. 591 ; E. JEANSEN, « Retour sur la notion d'accident du travail », *JCP S*, n° 50, 2020, 3105. *Adde*, Soc. 13 Déc. 2007, n° 06-21.754, Inédit : Le chauffeur ayant consommé des stupéfiants au moment de l'accident ne faisait pas disparaître le lien de subordination. Cependant, *lorsque l'accident se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur il constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail* : Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *D*, 2007, p. 1767, note, H.-K. GABA ; *D*, 2007, p. 791, obs. A. FABRE ; *D*, 2007, p. 2261, obs. M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, B. LARDY-PÉLISSIER, J. PÉLISSIER, B. REYNÈS ; *D. actualité*, 2007, obs. A. FABRE ; *Dr. soc.*, 2007, p. 836, note, L. MILET ; *RDT*, 2007, p. 306, obs. B. LARDY-PÉLISSIER ; *JCP E*, n° 13, 2007, 1431, note, J. COLONNA ; *JCP E*, n° 37, 2007, 2092, note, J. COLONNA ; *JCP G*, n° 10, 2007, 108, obs. J. COLONNA ; *JCP G*, n° 31-35, 2007, II, 10144, note, J. COLONNA ; *JCP S*, n° 22, 2007, 1429, note, D. ASQUINAZI-BAILLEUX ; *RDSS*, 2008, p. 1170, note, P.-Y. VERKINDT.

Sur le lien entre la lésion et le travail : Soc. 11 Oct. 1990, n° 88-19.392, Bull. civ, 1990, V, n° 470. *Adde*, Civ. 2^{ème} 5 Juin 2008, n° 07-14.150, Inédit ; *RDSS*, 2008, p. 1170, obs. P.-Y. VERKINDT.

²⁴⁴ Civ. 2^{ème} 3 Avr. 2003, n° 01-14.160, Inédit : Sur le refus de considérer le suicide en lien avec le travail malgré une dégradation de l'atmosphère au sein de l'entreprise, qui affectait l'ensemble des salariés mais qui ne révélait aucune faute de l'employeur envers le salarié.

²⁴⁵ Sur les suicides au travail, v. D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Suicide et notion d'accident du travail », *JCP S*, n° 1-2, 2006, 1012 ; F. PETIT, « Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur », *LPA*, n° 4, 2009 ; S. JOLY, « L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail », *RDSS*, 2017, p. 356 ; H. VACQUIN, « Des 30 ans d'ultralibéralisme aux suicides au travail », *Dr. soc.*, 2010, p. 255 ; D. ASQUINAZI-BAILLEUX, « Maltraitance managériale conduisant au suicide du salarié », *JCP S*, 2011, 1289 ; F. MALLOL, « Suicide au travail : le juge *borderline* », *AJDA*, 2018, p. 1432 ; M. KEIM-BAGOT, « Quand le salarié se donne la mort », *Dr. soc.*, 2020, p. 892. V. également, Civ. 2^{ème} 16 Juill. 2020, n° 19-15.178, Inédit.

²⁴⁶ F. HÉAS, « Le concept d'exposome à l'aune du droit social », *Dr. soc.*, 2020, p. 524.

49. Conclusion section. - L'état de subordination caractérise l'emprise de l'employeur sur la personne du salarié. Du fait de la subordination, ce dernier est privé de libre-arbitre sur la direction de son corps et de son esprit. Toutefois, l'appréhension de la personne par la subordination connaît de véritables limites. En effet, la liberté du travail agit comme une frontière aux propres atteintes qu'elle subit. En résulte un rôle ambivalent de la subordination. Elle est à la fois une atteinte à la qualité de sujet de droit et une notion qui revendique la protection de la qualité de personne.

Section II) Les mesures susceptibles de caractériser un état de subordination dans le cas des plateformes

50. Une dualité. - Le fonctionnement des plateformes repose sur un ensemble de sujétions qui visent la personne du prestataire offreur. Certaines de ces sujétions sont favorables à la reconnaissance d'un état de subordination dans la mesure où elles traduisent l'autorité de la plateforme. Il s'agit des mesures « indirectes » d'autorité (§1). D'autres mesures sont « incertaines » car elles ne permettent pas formellement de reconnaître le critère du contrat de travail (§2).

§1) Les mesures « indirectes » susceptibles de caractériser l'état de subordination

51. Les sanctions. - Les mesures « indirectes » renvoient à un ensemble de sujétions n'ayant pas officiellement pour objectif de diriger la personne du prestataire mais qui pourtant, en comporte concrètement les effets. Dans un premier temps, des mesures coercitives privent le prestataire de son libre-arbitre (I). Dans un second temps, des mesures incitatives semblent emporter un effet similaire (II).

I) Les mesures coercitives et le pouvoir de direction de la plateforme

52. Les contraintes liées à l'exercice de la prestation. - Parmi ces mesures indirectes qui permettent d'identifier la direction de la plateforme sur les prestataires offreurs il faut mentionner d'une part, les mesures de connexion souvent assorties de sanctions (A) et d'autre part, les mesures affectant « l'esprit » qui, quant à elles, sont ambivalentes (B).

A) Les mesures visant l'inscription²⁴⁷ du prestataire offreur

53. Une dualité. - Deux types de mesures permettent de matérialiser une captation de la force de travail : les premières mesures sont relatives aux créneaux horaires (1) et les secondes renvoient aux obligations de connexion (2).

²⁴⁷ L'inscription ici mentionnée ne vise pas l'inscription au sens du référencement mais seulement les obligations du prestataire, déjà référencé sur la plateforme, et qui consistent en l'inscription sur des créneaux horaires (*shifts*) et les obligations de connexions sur les *shifts* dédiés.

1) *La saisie de la force de travail par les créneaux horaires*

54. Le cas des *shifts*. - Plusieurs dispositifs prévus par les plateformes, sans consacrer une direction « officielle », en emportent pourtant les effets. Il convient par exemple, d'évoquer les obligations de connexion et d'inscription sur des *shifts*²⁴⁸ auxquels les prestataires se conforment. Le mécanisme des *shifts* présente une similarité étonnante avec les procédés d'inscription sur les *plannings* que l'employeur propose à ses salariés²⁴⁹. Dans ce contexte, le salarié est libre de s'inscrire sur les créneaux horaires proposés par l'employeur. Le droit du travail impose seulement que les périodes de travail soient déterminées et déterminables²⁵⁰. Ces mécanismes de mise à disposition de *plannings* constituent des marqueurs de flexibilité. Toutefois, la liberté de choix est limitée par la volonté de l'employeur puisqu'il détermine à l'avance les plages horaires pouvant être sélectionnées. Dès lors, le salarié n'est pas totalement libre d'orienter sa force de travail.

De manière analogue, dans le cas des plateformes l'inscription sur des *shifts* n'est pas totalement libre. En témoigne l'affaire *Take Eat Easy*, lors de laquelle la Cour d'appel de Toulouse identifie « *l'absence de choix du coursier quant à ses horaires ; en réalité la plateforme décidait du nombre de personnes pouvant travailler sur tel ou tel jour et procédait à un classement des coursiers permettant d'en choisir certains plutôt que d'autres : les plannings étaient établis par la société et les coursiers pouvaient se connecter uniquement sur certains créneaux horaires qui leur étaient ouverts selon leur propension à travailler sur des courses difficiles, durant des intempéries ou des périodes chargées* »²⁵¹. Le choix des *shifts* est alors au moins partiellement imposé par la plateforme qui détermine les créneaux sur lesquels les

²⁴⁸ Il s'agit de planning horaire sur lesquels les prestataires offreurs doivent s'inscrire avant toute connexion, v. à titre d'illustration, C. COURCOL-BOUCHARD, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *RDT*, 2018, p. 812 ; A. FABRE, « Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés », *Dr. soc*, 2018, p. 547 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc*, p. 318 ; M. BADEL, « Travailleurs indépendants. Salariés. Contrat de travail. Subordination juridique. Plateformes numériques », *RDSS*, 2019, p. 170 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *préc*, p. 177 ; N. MAGGI-GERMAIN, « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Dr. soc*, 2019, p. 848 ; M. PEYRONNET, « *Take Eat Easy* contrôle et sanctionne des salariés », *RDT*, 2019, p. 36.

²⁴⁹ L.-K. GRATTON, « *Les clauses de variation du contrat de travail* », *préf.* P. RODIÈRE, Dalloz, 2011, n° 318.

²⁵⁰ Soc. 13 Janv. 2009, n° 07-41.937, Inédit ; Néanmoins, le contrat de travail à temps partiel n'a pas à contenir la mention expresse des horaires de travail quotidiens dans la mesure où un changement de ces horaires relève du pouvoir de direction de l'employeur : Soc. 18 Juill. 2001, n° 99-45.076, Bull. civ, 2001, V, n° 276.

²⁵¹ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537.

prestataires sont nécessaires²⁵². À cet égard, il faut préciser que les prestataires sont également limités par les choix effectués par les autres prestataires. En ce sens, leur liberté de décider unilatéralement des horaires de travail est relativisée.

55. Distinction. - Il convient dans ce contexte de distinguer deux situations. Tout d'abord, dans le cas où la plateforme détermine unilatéralement le temps de travail, il s'agit à n'en pas douter, d'une mesure destinée à diriger le prestataire. Ce dernier, personnellement orienté par la plateforme qui lui impose des horaires de travail, voit son libre-arbitre disparaître. Rapprochée du contrat de travail cette disparition du libre-arbitre est consubstantielle d'un état de subordination puisque le choix des horaires de travail par l'employeur signifie qu'il entend bénéficier d'une mise à disposition de la force de travail de son salarié²⁵³.

Cependant, les prestataires ne sont pas toujours contraints d'opter pour des temps imposés par la plateforme²⁵⁴. Cette donnée incarne la seconde situation qui présente une véritable proximité avec la mise à disposition des *plannings* horaires par l'employeur. Dans ce cas, la direction émanant de la plateforme est plus ambivalente : la force de travail des prestataires offreurs n'est pas totalement « guidée ». Néanmoins, en proposant des créneaux horaires qui n'impliquent pas totalement la liberté de choix du prestataire offreur, la plateforme, consciente de son propre besoin en force de travail, entend déterminer des contraintes de temps à l'occasion desquelles les prestataires doivent être disponibles. À cet égard, les plateformes imposent une

²⁵² L'article L. 1326-4 du Code des transports prévoit que les prestataires puissent choisir librement leurs horaires de travail. Ce dispositif semble déjà être mis en échec par le fonctionnement des plateformes qui imposent des seuils de connexion leur permettant d'attribuer des créneaux préférentiels aux prestataires les plus actifs ou tout simplement, d'octroyer plus de créneaux horaires. V. sur ce point, CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537.

²⁵³ La modification de la durée du travail requiert normalement l'accord du salarié (Soc. 30 Mai 2011, n° 09-70.853). Toutefois, l'employeur peut imposer au salarié la réalisation d'heures supplémentaires : Soc. 9 Mars 1999, n° 96-43.718, Bull. civ. 1999, V, n° 103 ; *Dr. soc.*, 1999, p. 566, note, Ph. WAQUET ; *Dr. soc.*, 1999, p. 630, obs. P.-H. ANTONMATTEI. En revanche, la modification des horaires de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur.

²⁵⁴ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D.*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D.*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

« *disposition active* »²⁵⁵ similaire à celle dont est redevable le salarié²⁵⁶. Aussi, bien que le prestataire bénéficie d'une certaine marge d'autonomie dans la détermination de ses horaires de travail, ils sont préalablement dictés par la plateforme et limités par les autres prestataires. Indirectement donc, la force de travail est orientée. Toutefois, parce que cette orientation émane aussi des prestataires « concurrents » et parce qu'une certaine liberté d'organisation est constatée, la subordination peine à être identifiée au moyen de ce seul argument.

D'autres mesures postulent d'une captation de la force de travail par les plateformes. Il en va par exemple ainsi des obligations de connexion sur les *shifts* choisis par les prestataires.

2) *Une subordination indirecte par les obligations de connexion*

56. La connexion. - Si l'argument du choix des horaires de travail n'est pas décisif dans la détermination de l'état de subordination²⁵⁷, les modalités de connexion entourant les inscriptions sur les *shifts* permettent d'identifier la direction de la plateforme. Celle-ci applique

²⁵⁵ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCE, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU : « *Uber se réserve le droit de désactiver l'application ou d'en restreindre l'utilisation, ce qui aurait pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV* » (souligné par nous). Sur ce point, v. *Infra*, n° 200.

²⁵⁶ Sur la notion de temps de travail effectif, v. G. BELIER, « Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination », *préc.*, p. 530 ; A. JOHANSSON, « La détermination du temps de travail effectif », *préf.* F. MEYER, *Op. cit.*, n° 42 ; A. MAZEAUD, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 926 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P. - Y. VERKINDT, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 833 ; ; F. HÉAS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 374 ; H. ROSE, « Durée du travail : réglementation du temps de travail », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 42 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 852.

²⁵⁷ On mentionnera la circonstance selon laquelle les entrepreneurs intégrés ne déterminent pas leurs horaires de travail sans que cet argument ne puisse suffire à ouvrir le champ de la subordination : Soc. 27 Sept. 1989, n° 86-18.467, Bull. civ. 1989, V, n° 548 ; *D*, 1990, p. 370, obs. D. FERRIER : « *Après avoir analysé la convention liant les parties, les juges du fond ont exactement observé que l'obligation de reprise du stock et celle de non-concurrence, de même que l'interdiction de changer la nature du fonds et de le fermer plus d'un mois en sus des fermetures hebdomadaires, n'étaient pas incompatibles avec une activité indépendante* ». V. également, Soc. 8 Juin 2010, n° 08-44.965, Inédit ; *D. actualité*, 2010, obs. S. MAILLARD. Ainsi que Soc. 11 Janv. 2012, n° 10-23.821, Inédit : Concernant le bénéficiaire du statut de la gérance salariée, la Cour considère qu'il « *en résultait que, les gérants ne disposant, en fait d'aucune liberté d'embauche et d'emploi, ni davantage de la possibilité effective de fixer leurs propres horaires de travail et leurs périodes de repos ou de congés, les conditions de travail dans la station, déterminées par ces contingences économiques contraignantes, ne dépendaient pas de leur volonté mais uniquement de celle de la Société TOTAL* ».

des sanctions dénommées « *strikes* » distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles, un *strike* en cas de désinscription tardive d'un *shift* (inférieur à 48 heures), de connexion partielle au *shift* (en-dessous de 80 % du *shift*) (...) en cas de *No-show* (inscrit à un *shift* mais non connecté) »²⁵⁸. Ces mesures traduisent à elles seules une véritable direction de la part de la plateforme qui contraint le prestataire inscrit sur le *shift* à s'y connecter ainsi qu'à rester actif durant l'ensemble du temps sélectionné. Dès lors, même si le prestataire choisit ses horaires de travail les contraintes relatives à la connexion limitent cette faculté. C'est ce qui résulte des sanctions visant les retards ou les déconnexions anticipées. La direction est « périphérique ». Elle ne s'applique pas sur les horaires de travail mais sur la connexion.

Ces éléments doivent être mis en parallèle avec les dispositifs analysant les seuils de connexion des prestataires²⁵⁹ et ceux sanctionnant les refus de prestations²⁶⁰. Le prestataire se

²⁵⁸ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 (P+B+R+I), *préc* ; *D*, 2018, p. 2409, édito, N. BALAT ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40, obs. J. HUET ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7, obs. L. GAMET ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *Gaz. Pal*, n° 3, 2019, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *Gaz. Pal*, n° 2, 2019, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15, J. ICARD ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7, obs. S. MSADAK ; *D*, 2019, p. 177, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *D*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *D*, 2019, p. 326, obs. F. SALOMON, A. DAVID ; *D*, 2019, p. 963, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET ; *Dr. soc*, 2019, p. 185, note, C. RADÉ ; *RDT*, 2019, p. 36, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *JT*, 2019, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *EEI*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *Act. proc. coll.*, n° 1, 2019, 4, note, L. FIN-LANGER ; *Comm. com. electr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER.

²⁵⁹ A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc*, p. 170. V. également, CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537 : Il « existait une surveillance constante sur les horaires : retard, vitesse, taux de connexion avec le classement des coursiers entre eux ». De même, « *c'est Take eat easy qui (...) classait et déterminait qui étaient les meilleurs (...) Si nous n'étions pas tout le temps disponibles, notre 'taux de connexion' chutait, et Take eat easy nous empêchait de travailler* ».

²⁶⁰ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOUX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU. Ce dispositif a été sanctionné par la loi LOM prévoyant un article L. 1326-4 du Code des transports à l'occasion duquel, le législateur prévoit que « les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions ». Toutefois, à la lumière des contentieux les plus récents, il apparaît que ces dispositifs n'aient pas encore été adoptés par les plateformes. Des prestataires se trouvent toujours sanctionnés lorsqu'ils refusent un certain nombre de prestations. V. pour une illustration : CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

connectant de manière trop marginale ou refusant d'effectuer une prestation risque de se voir « déconnecté » ou « déréférencé »²⁶¹.

57. Les effets des contraintes entourant la connexion. - L'articulation de ces deux procédés comporte plusieurs effets. Tout d'abord, le prestataire est incité à effectuer un seuil minimum de prestations pour le compte d'une plateforme. En ce sens, la plateforme s'assure de toujours bénéficier d'un nombre de prestataires disponibles. Cet élément empêche le prestataire de valoriser une activité au détriment de celle proposée par la plateforme²⁶².

En ce qui concerne le second effet, il convient de s'interroger sur le fait de savoir si l'association entre les seuils de connexion et l'obligation de connexion, introduit une modalité de direction « officieuse » de la part de la plateforme. Le prestataire doit satisfaire un seuil minimal de connexion, il doit également se connecter sur les *shifts* précédemment sélectionnés sous peine de sanctions. Indirectement donc, il est astreint à l'obligation d'accepter l'ensemble des prestations proposées par la plateforme. Dans le cas contraire il risque de ne pas satisfaire aux seuils de connexion et ainsi d'être évincé de l'application. En conséquence, ces deux modalités sont vectrices d'une obligation de *praestare*. Tout comme le salarié qui ne peut refuser la prestation que l'employeur lui impose, le prestataire offreur ne saurait décider de méconnaître les sollicitations de la plateforme. Ce *praestare* détient une forme « détournée » et semble pouvoir empêcher le jeu de l'article L. 1326-4 du Code des transports.

Au-delà des mesures contraignantes, visant les connexions et les inscriptions du prestataire offreur, d'autres dispositifs affectent l'esprit de ce dernier.

B) L'ambivalence des mesures de direction visant l'esprit

58. Le cas des évaluations négatives. - Certaines directives émanant de la plateforme visent directement le comportement devant être adopté par le prestataire. Pour exemple, les

²⁶¹ Les modalités de déréférencement ou de sanction devront faire l'objet d'une obligation de transparence de la part des plateformes : Règl. UE, 2019/1150 du 20 Juin 2019, « Promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne », n° 22. Pour une critique de cette transparence pouvant être contournée, *Infra*, n° 98. V. également, C. transp. art. L. 1326-4 qui prohibe les sanctions entourant le refus d'effectuer une prestation. La question se pose alors de savoir si ces seuils de connexion ne viendraient pas rendre obsolète le dispositif mis en place par le législateur.

²⁶² *Infra*, n° 394 et s.

plateformes sanctionnent les prestataires dont l'attitude envers l'utilisateur est considérée comme inadaptée. Lorsque l'utilisateur constate un comportement inadéquat de la part du prestataire il pourra le dénoncer à la plateforme ou bien appliquer une évaluation négative²⁶³. Ces normes, de nature comportementale, consistent à imposer au prestataire offreur une attitude devant se montrer conforme à ce qui est attendue par la plateforme. Dans le cadre du contrat de travail des mesures similaires peuvent apparaître²⁶⁴. Il en va finalement du *praestare* dont le salarié est débiteur et qui implique de se conformer aux attentes de l'employeur. Si celui-ci peut imposer de telles normes c'est certainement parce qu'il répond des actes de ses salariés²⁶⁵ envers les tiers, les salariés et la clientèle. Clientèle et direction présentent un destin commun. Toutes deux contribuent à l'intérêt de l'entreprise dont l'employeur est le garant. Ainsi, son pouvoir de direction lui octroie la possibilité d'édicter des normes de nature à préserver ledit intérêt ainsi qu'à sanctionner les déviations de chacun de ses salariés et ce, en fonction de la gravité des actes constatés²⁶⁶.

Au sein du contrat d'entreprise en revanche, les conséquences du comportement de l'entrepreneur indépendant sont assumées par celui-ci. Le détournement de la clientèle fait partie des risques qu'il supporte. Aussi, le cocontractant ne peut lui imposer une telle direction. Le fonctionnement des plateformes présente donc une ambivalence. Elles revendiquent l'indépendance des prestataires offreurs tout en leur imposant des normes susceptibles de caractériser l'existence d'un *praestare*. Deux points doivent alors être évoqués. D'une part, les prestataires ne détiennent pas de clientèle de sorte que son détournement soit *in fine* supporté par la plateforme. D'autre part, ce sont les utilisateurs qui garantissent le respect des normes comportementales imposées par la plateforme : eux-seuls évaluent ou dénoncent le prestataire. Alors que le premier point fonde une proximité entre le régime de l'employeur et celui de la plateforme, le second quant à lui, caractérise un allègement du pouvoir de direction détenu par la plateforme. La subordination opère ici un « aller-retour ».

²⁶³ V. ROCHE, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46 ; P. LE MAIGAT, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15.

²⁶⁴ Sur le refus du port d'une tenue professionnelle : Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ., 2009, V, n° 144, p. 153, *préc* ; *D*, 2010, p. 342, obs. B. GÉNIAUT ; *JCP G*, n° 26, 2009, 49, obs. L. DAUXERRE ; *JCP S*, n° 43, 2009, 1476, note, B. BOSSU ; *JCP S*, n° 25, 2009, 315, obs. L. DAUXERRE ; *RDT*, 2009, p. 656, obs. C. ROBIN.

²⁶⁵ *Infra*, n° 212 et n° 214.

²⁶⁶ Sur le pouvoir disciplinaire de l'employeur et l'intérêt de l'entreprise, v. *Infra*, n° 273 et n° 276.

Sur l'individualisation des sanctions, v. G. AUZERO, E. DOCKÈS, D. BAUGARD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 819. *Adde*, Soc. 5 Févr. 2014, n° 12-24.980, Inédit ; *Dr. soc.*, 2014, p. 387, obs. J. MOULY : « sans rechercher d'une part, si la décision de l'employeur de sanctionner puis licencier ce salarié à la différence de ses collègues ayant commis les mêmes faits fautifs, était justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination et ne procédait d'aucun détournement de pouvoir (...) ».

59. Les proximités écartées. - Il sera toujours possible d'évoquer la situation à l'occasion de laquelle le client soumet à l'employeur une plainte concernant l'attitude du salarié. Ici, une proximité peut être remarquée avec le fonctionnement des plateformes, qui incitent l'utilisateur à donner son avis sur la tâche effectuée par le prestataire²⁶⁷. Or, d'une part, ce processus ne caractérise pas une évaluation de la part du client. D'autre part, les plaintes de la clientèle sont en fait assumées par l'employeur²⁶⁸ qui ne peut, en se fondant sur ce seul argument, organiser la sanction ou le licenciement du salarié²⁶⁹.

Si les mesures coercitives permettent d'identifier une désubjectivation de la force de travail du prestataire offreur, il faut reconnaître que l'insertion de l'utilisateur est problématique parce qu'elle suppose une multiplication des sources d'autorité. Une forme de *praestare* semble pouvoir être constatée bien qu'elle soit ambivalente. Néanmoins, d'autres dispositions de nature incitative traduisent également une manifestation de l'orientation de la force de travail par les plateformes.

II) Les mesures « incitatives » susceptibles de caractériser la direction de la plateforme

60. Les suppléments tarifaires. - Les plateformes octroient par le biais de contrats de partenariat des suppléments tarifaires qui sont associés aux créneaux horaires délaissés par les prestataires. Sont atteints par ces suppléments : les jours fériés, les week-end, les jours pendant lesquels les conditions météorologiques sont peu clémentes²⁷⁰, etc. Ces mécanismes incitent les prestataires à sélectionner les temps « voulus » par les plateformes car ils se combinent aux politiques tarifaires qu'elles déterminent²⁷¹. Il faut considérer à cet endroit la stratégie des

²⁶⁷ *Infra*, n° 91 et s.

²⁶⁸ La responsabilité de l'organisation incombe à l'employeur.

²⁶⁹ La cause réelle et sérieuse du licenciement fait l'objet d'une objectivation de la part des juridictions. Il en va de même concernant le comportement du salarié qui ouvrirait droit à la mesure disciplinaire. En outre, la procéduralisation de ces deux dispositifs permet au salarié de bénéficier d'un droit à la défense ce qui devrait également être le cas après l'introduction en droit interne du Règlement Plateforme to business (Règl. UE, 2019/1150 du 20 Juin 2019). Toujours est-il, que la consécration du rôle de la clientèle comme participant à fonder l'évaluation du salarié est impossible puisque l'évaluation est strictement encadrée par le droit du travail. V. *Infra*, n° 97 et s.

²⁷⁰ A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167.

²⁷¹ T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60, *spéc.*, p. 63.

plateformes qui appliquent des tarifs « dynamiques »²⁷² dont les montants de « base » sont désormais fixés en amont de la prestation et sont connus des prestataires offreurs²⁷³. Or, ces tarifs fixes ne peuvent être considérés comme des « prix de marge », de sorte que l'incertitude du prestataire porte sur le surplus de rémunération, déterminé par algorithme²⁷⁴, qui participe de la constitution de son profit. Ce dynamisme, les empêche de prévoir le montant global de leurs rémunérations - et donc de leurs profits - pour une prestation prédéfinie²⁷⁵. D'autant que, si les tarifs minimums évoqués sont déjà amputés des frais liés à la commission perçue par la plateforme, il n'est pas encore certain que ces tarifs soient exemptés de toutes rétrocession au titre des sanctions²⁷⁶. Aussi, pour le prestataire, le mécanisme du supplément tarifaire est une aubaine. Faisant face aux tarifs aléatoires, ce dernier ne peut espérer augmenter ses ressources qu'en optant pour des horaires supplémentaires²⁷⁷ favorisés par la plateforme. Deux observations doivent alors être effectuées :

- D'une part, en favorisant certains *shifts* et bien que le procédé ne soit qu'incitatif²⁷⁸, la plateforme bénéficie en permanence d'une « main d'œuvre disponible »²⁷⁹. Cela signifie, que la charge de travail²⁸⁰ du prestataire est partiellement déterminée par la plateforme. En

²⁷² T. PASQUIER, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *IP/IT*, 2017, p. 368.

²⁷³ C. transp. L. 1326-2 : « Les plateformes mentionnées à l'article L. 1326-1 communiquent aux travailleurs, lorsqu'elles leur proposent une prestation, la distance couverte par cette prestation et le prix minimal garanti dont ils bénéficieront, déduction faite des frais de commission, dans des conditions précisées par décret. Les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions ». Il faudra toutefois spécifier que l'article D. 1326-3 du Décr. n° 2020-1300 du 26 Oct. 2020, art. 1 dispose que « lorsque la plateforme n'a pas connaissance de l'adresse de destination de la prestation, elle indique au travailleur qu'en raison de cette absence d'information, elle ne peut lui communiquer les informations mentionnées à l'article L. 1326-2 ». Si concrètement cette exemption ne semble pas permise pour les plateformes de livraison à domicile, il en ira différemment concernant les services de transport de personnes à l'occasion desquels l'utilisateur peut parfaitement indiquer un « secteur » de dépôt et non pas une adresse fixe.

²⁷⁴ M. PEYRONNET, « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *préc.*, p. 37.

²⁷⁵ N. MARTIAL-BRAZ, « De quoi l'ubérisation est-elle le nom ? », *IP/IT*, 2017, p. 133 ; M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189 ; M.-C. ESCANDE VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *préc.*, p. 178 : Cette situation s'oppose au travail à domicile pour lequel la rémunération n'est pas fixée en fonction de l'offre et de la demande. Elle répond en effet à un minimum fixé par la loi et s'attache à la valeur de la tâche elle-même, v. A. BOUILLOUX, « La loi ou le mythe de l'uniformité », in, J.-M. BÉRAUD, A. JEAMMAUD (dir.), « *Le singulier en droit du travail* », Dalloz, 2006, p. 10.

²⁷⁶ *Supra*, n° 53 et s.

²⁷⁷ Supplémentaires car le prestataire offreur est généralement astreint à un seuil minimal de connexion.

²⁷⁸ A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *préc.*, p. 549.

²⁷⁹ Il faudra également constater la création d'une « base de chauffeurs » permettant à la plateforme de « piocher » des prestataires se situant au sein de cette communauté virtuelle : G. DUCHANGE, « Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20 ; G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in P. ADAM (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », Dalloz, 2020, p. 133.

²⁸⁰ M.-A. MOREAU, « Temps de travail et charge de travail », *Dr. soc.*, 2000, p. 263 ; S. FANTONI, P.-Y. VERKINDT, « Charge de travail et qualité de vie au travail », *Dr. soc.*, 2015, p. 106 ; L. LAFOURCADE, « Repenser la sécurité du télétravailleur », *JCP S*, n° 47, 2016, 1401 ; M. MICHALLETZ, « Pour une approche

rémunérant davantage certains temps et dans la mesure où des seuils de connexions minimums sont imposés, il semble que la plateforme puisse inciter les prestataires à augmenter leurs temps de travail²⁸¹.

- D'autre part, ces mécanismes se rapprochent de la possibilité offerte au salarié d'augmenter sa rémunération en sacrifiant une partie de ses temps de repos. Le Code du travail prévoit à son article L. 3121-30 que des heures supplémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un contingent annuel²⁸². Le salarié renonce à ses jours de repos compensateurs en les « rachetant » en contrepartie d'une majoration du salaire²⁸³. Le mécanisme prôné par les plateformes est alors similaire. Le prestataire « rachète » une partie de ses temps de repos en optant pour des créneaux horaires plus largement rémunérés.

61. L'effet des incitations tarifaires. - Le mécanisme des *shifts* incitatifs présente un intérêt pour la plateforme : s'assurer que les prestataires se détournent de leurs temps de repos afin d'exécuter un nombre toujours plus élevé de prestations. Ces procédés, entraînent pour la plateforme, des mesures caractéristiques de direction, car même si aucune heure supplémentaire n'est véritablement imposée en réalité, l'imposition est « indirecte ». Aussi, il semble, une fois de plus, que les mécanismes tarifaires établis par les plateformes aient *in fine* pour objectif de s'assurer d'une maîtrise de la force de travail des prestataires offreurs. Certes, la désobjectivation n'est pas ici « officielle » toutefois, l'articulation entre l'insécurité liée aux tarifs et la mise en œuvre des suppléments tarifaires témoigne d'une volonté de la plateforme d'ôter toute subjectivité aux prestataires offreurs quant à la libre détermination de leurs horaires

objective de la charge de travail », *JCP S*, 2018, 1395 ; L. DE LA BARRIGUE DE MONTVALON, « *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, LGDJ, 2018 ; P.- Y. VERKINDT, « La notion de charge de travail, clé de voute du principe d'adaptation du travail à l'Homme », *RJS*, n° 3, 2018 ; C. LEBORGNE-INGELAERE, « Télétravail : entre simplification et déceptions », *JT*, n° 228, 2020, p. 26, spéc, p. 227 ; B. SOURBÈS, A. PROBST, « Controverse : Faut-il une « autre » réforme du télétravail ? », *RDT*, 2020, p. 514, spéc, p. 517 ; L. DE BARRIGUE DE MONTVALON, « *La charge de travail : pour une approche renouvelée du droit de la santé du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, LGDJ, 2021, n° 16.

²⁸¹ En effet, il n'est pas sûr que le fait d'exécuter plus longuement une prestation en termes de distance ou de temps soit synonyme de « plus de travail ».

²⁸² Ce contingent est fixé par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement. Il peut également émaner d'une convention ou d'un accord de branche sans aucun plafond légal. À défaut, ce contingent sera fixé par décret et le texte actuellement en vigueur fixe ce volume à 220 heures par salarié (C. trav. art. D. 3121-24). Sur cette thématique, v. G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 359).

²⁸³ L'art. 18 (de la loi n° 2008-789 du 20 Août 2008, JORF n° 0194 du 21 Août 2008) laisse ouverte cette possibilité même si l'article L. 3121-17, prévoyant expressément ce principe de « rachat », avait été abrogé. Sur cette thématique : F. FAVENNEC-HERY, « Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2005, p. 794 ; F. MOREL, « Repos ou argent ? Un arbitrage variable dans le droit de la durée du travail », *Dr. soc.*, 2005, p. 625 ; F. GAUDU, « Libéralisation des marchés et droit du travail », *Dr. soc.*, 2006, p. 505 ; G. VACHET, « Moins d'impôts, moins de cotisations = plus de travail ? », *Dr. soc.*, 2007, p. 1199.

de travail. En somme, ces derniers subissent une première atteinte à leur libre-arbitre : la subordination apparaît.

Cette modalité de subordination n'est pas anodine. Il faut noter à cet endroit que l'articulation entre les mécanismes incitatifs, le dynamisme des tarifs et l'imposition de seuils de connexion, s'ils permettent d'identifier une désubjectivation de la force de travail des prestataires offreurs, tendent également à contrarier le principe des chartes sociales²⁸⁴ préconisant une responsabilité sociale des plateformes²⁸⁵. Certaines d'entre elles prévoient déjà d'instaurer des limites quant au temps de travail des prestataires²⁸⁶. Cependant, l'articulation des trois procédés évoqués précédemment empêche concrètement ces derniers de bénéficier des bienfaits de la charte. La « subordination des plateformes », à rebours d'une subordination traditionnelle, apparaît ici, non pas comme un espace de protection et de sécurisation de la personne, mais au contraire comme un dispositif autorisant une désubjectivation exacerbée. Cette subordination prend alors des allures de « malédiction » puisqu'elle fait du statut de l'indépendance un statut finalement plus favorable.

Ces mesures dévoilent la direction « indirecte » qui émane de la plateforme. Certes, certains de ces procédés ne sont qu'incitatifs de sorte que l'autorité concrète de la plateforme n'apparaît pas toujours. Toutefois, c'est l'accumulation des dispositifs incitatifs et coercitifs qui

²⁸⁴ CE, avis, 15 Nov. 2018, n° 395539, sur un projet de loi d'orientation des mobilités, §56.

²⁸⁵ À ce titre, le dispositif mis en place au sein de la loi n° 2018-771 du 5 Sept. 2018, JORF du 6 Sept. 2018 qui préconisait la mise en œuvre d'un régime de responsabilité sociale des plateformes a été censurée par le Conseil constitutionnel (Cons. const. 4 Sept. 2018, n° 2018-769 DC, JO, 26 Déc. 2019 ; *AJCT*, 2019, p. 56, obs. M. BEYE ; *Constitutions*, 2018, p. 374, note, P. BASCHSCHMIDT ; *Comm. com. électr.*, 2018, 73 note, G. LOISEAU). Suivi de la Loi d'orientation des mobilités : Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *D*, 2020, p. 1012, obs. V. MONTEILLET, G. LERAY ; *D*, 2020, p. 1588, obs. J.-C. GALLOUX, P. KAMINA ; *JA*, 2020, n° 611, p. 8, obs. X. DELPECH ; *AJCT*, 2020, p. 5, obs. D. NECIB ; *RDT*, 2020, p. 42, obs. B. GOMES ; *Dr. soc.*, 2020, p. 439, note, K. VAN DEN BERGH ; *AJ contrat*, 2020, p. 60, note, T. PASQUIER ; *RTD civ.*, 2020, p. 581, obs. P. DEMIER ; *RTD civ.*, 2020, p. 586, note, P. DEUMIER ; *Dr. admin.*, n° 4, 2020, 19, note, J.-F. KERLÉO ; *EEI*, n° 2, 2020, 8, note, C. LE BIHAN-GRAF, L. ROSENBLIEH. Sur cette thématique, v. C. LARRAZET, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *préc.*, p. 168 ; C. RADÉ, « Changer pour que l'essentiel demeure », *Dr. soc.*, 2019, p. 185 ; M. PEYRONNET, « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *préc.*, p. 40 ; L.-C. VIOSSAT, « Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », *Regards Protection sociale*, n° 55, 2019 ; A. JEAUMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouv.*, 2020, n° 861, p. 181 et s. ; I. DESBARATS, « Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? », *RDT*, 2020, p. 592 ; G. LOISEAU, « En attendant la loi : réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques », *Comm. com. électr.*, 2020, 3 ; G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 2020, 1000 ; T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et charte sociale : un régime en clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60 ; K. VAN DEN BERGH, « La charte sociale des opérateurs de plateformes : Couvrez cette subordination que je ne saurais voir », *Dr. soc.*, 2020, p. 439 ; A. BUGADA, « Procédure applicable aux recours contre les chartes homologuées des plateformes électroniques », *Procédures*, n° 2, 2021, 41.

²⁸⁶ Sur ce point, v. H. GUYOT, « La place de l'entrepreneur dans l'intermédiation numérique », *JCP S*, n° 28, 2020, 2075 : La plateforme Uber entend limiter les temps de conduite à 10 heures consécutives.

permet d'identifier une altération du libre-arbitre des prestataires offreurs dans le cadre de l'exécution de leur prestation. D'autres mesures sont en revanche plus concrètes. Il s'agit notamment du procédé de géolocalisation.

§2) Les mesures « incertaines » susceptibles de caractériser un état de subordination

62. La géolocalisation. - L'emploi de la géolocalisation par l'ensemble des plateformes peut constituer un indice de subordination. Un parallèle doit ici être effectué avec la géolocalisation prévue en droit du travail et qui suppose simultanément, d'apprécier le pouvoir de contrôle, de sanction mais également de direction dont dispose l'employeur à l'égard de ses salariés (**I**). Dans le contexte des plateformes, la différence résulte d'une « mise à l'écart » du pouvoir de direction. En effet, les décisions se concentrent sur les pouvoirs de contrôle ainsi que de sanction dont dispose la plateforme. En conséquence, la géolocalisation consiste en une appréciation renouvelée de la subordination. Cependant, dans le contexte des plateformes, le passage par la notion de pouvoir d'organisation rend complexe cette lecture adaptée de la subordination (**II**).

I) La géolocalisation comme modalité de subordination

63. Perception. - La géolocalisation est souvent conçue, en droit du travail, sous le prisme du pouvoir de contrôle (**A**). Pourtant, il semble qu'elle puisse aussi être envisagée comme une mesure de direction autorisant la désubjectivation de la force de travail du salarié (**B**).

A) L'émanation du contrôle par la géolocalisation

64. Dualité. - La géolocalisation présente une spécificité remarquable. Elle constitue une véritable prérogative de contrôle dont bénéficie l'employeur (1). Toutefois, parce que ce contrôle s'exerce essentiellement en vertu des intérêts de l'entreprise, la géolocalisation apparaît également comme une émanation du pouvoir d'organisation (2).

1) La mise en œuvre du contrôle par la géolocalisation

65. Le contrôle par la géolocalisation. - En droit du travail la géolocalisation est conçue en référence au pouvoir de contrôle qui est dévolu à l'employeur²⁸⁷. Cet aspect de la géolocalisation est identifié du côté des décisions condamnant l'employeur, ayant usé de ce dispositif, afin de surveiller des salariés autonomes dans leurs fonctions. C'est ce qui ressort d'un arrêt de la Cour de cassation, considérant que « *d'une part, que selon le contrat de travail, le salarié était libre d'organiser son activité selon un horaire de 35 heures, à charge pour lui de respecter le programme d'activité fixé et de rédiger un compte-rendu journalier précis et détaillé, lequel de convention expresse faisait preuve de l'activité du salarié, et, d'autre part, que le dispositif avait été utilisé à d'autres fins que celles qui avait été portées à la connaissance du salarié ; qu'elle en a exactement déduit que cette utilisation était illicite* »²⁸⁸. La position de la Cour est alors la suivante : lorsque le salarié est autonome le dispositif de géolocalisation ne peut s'appliquer. De plus, le salarié ne peut se voir apposer un tel système dont il n'a pas été

²⁸⁷ L'emploi de la géolocalisation se trouve rigoureusement encadré : CNIL, délib, n° 2015-165 du 4 Juin 2015, JORF n° 0138 du 17 Juin 2015 ; *RDT*, 2015, p. 544, note, A. GARDIN. L'employeur doit justifier le recours à un tel dispositif, soit au regard de la vérification du temps de travail soit au regard de l'impératif de protection de la sécurité du salarié. Cependant, si d'autres moyens avaient pu être plus performants, la géolocalisation devrait être écartée. Sur ce point, v. CEDH, 2 Sept. 2010, Req, n° 35623/05 ; *D. actualité*, 2011, obs. C. GIRAULT ; *D*, 2011, p. 724, obs. S. LAURIE ; *D*, 2011, p. 724, note, H. HATSOPOULOU ; *RSC*, 2011, p. 217, obs. D. ROUETS. *Adde*, Soc. 19 Déc. 2018, n° 17-14.631 (FP+B+R+I) ; *LCS*, n° 305, 2018, p. 139, note, J. ICARD ; *Gaz. Pal*, n° 10, 2019, p. 58 obs. H. DE BRIER.

²⁸⁸ Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *JCP E*, n° 51-52, 2011, 1926, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP S*, n° 46, 2011, 446, note, S. MIARA ; *RDT*, 2012, p. 156, note, B. BOSSU, T. MORGENROTH ; *D*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *Dr. soc*, 2012, p. 1, note, J.-E. RAY ; *Dr. ouv.* 2012, p. 153, note, S. BARADEL, P. MASANOVIC ; *Just. & cass*, 2012, p. 195, rapp. P. FLORES ; *Just. & cass*, 2012, p. 202, obs. G. TAFFALEAU ; *CCE*, n° 3, 2012, chron. 32, obs. A. LEPAGE ; *JCP S*, n° 6, 2012, chron, 1054, note, G. LOISEAU ; *Gaz. Pal*, n° 321, 2011, p. 28, obs. C. BERLAUD.

préalablement informé²⁸⁹ ou qui revêt une portée distincte de celle initialement prévue²⁹⁰. La position de la Cour est parfaitement audible. Le salarié bénéficiant de dispositif autonomisant est par nature un salarié qui ne répond pas aussi intensément à la surveillance de l'employeur. Aussi, l'admission du dispositif de géolocalisation conduit à une négation de l'autonomie dévolue au salarié²⁹¹. La CNIL semble être de l'avis des juridictions lorsqu'elle considère que la géolocalisation se présente comme manifestement disproportionnée²⁹² dès lors que « *la tâche à accomplir ne réside pas dans le déplacement lui-même mais dans la réalisation d'une prestation pouvant elle-même faire l'objet d'une vérification* »²⁹³. Le contrôle pouvant être exercé par l'employeur au moyen de la géolocalisation est alors licite, mais il connaît des limites.

La géolocalisation, appréciée comme l'émanation du pouvoir de contrôle de l'employeur, commence à revêtir les spécificités de l'intérêt de l'entreprise lorsque sont appréciés les risques attendant à l'exercice du travail. Cela signifie que la géolocalisation constitue également une traduction du pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur.

2) L'émanation du pouvoir d'organisation par la géolocalisation

66. La préservation de l'intérêt de l'entreprise par la géolocalisation. - La géolocalisation s'exerce de manière à satisfaire l'intérêt de l'entreprise²⁹⁴. Il faut reconnaître que l'obligation de sécurité à laquelle l'employeur est astreint justifie qu'il mette en œuvre des mesures de surveillance propices à garantir la sécurité de ses préposés²⁹⁵. La possibilité qu'offre

²⁸⁹ D'autre part, le salarié doit être informé du dispositif mis en œuvre : Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ., 2014, V, n° 4 ; D, 2014, p. 2478, obs. J.-D. BRETZNER, A. AYNÈS, I. DARRET-COURGEON ; D. actualité, 2014, obs. W. FRAISSE ; JCP S, n° 21, 2014, 1213, note, B. BOSSU ; JCP S, n° 21, 2014, 1214, note, E. GEFFRAY ; Rev. dr. transp, n° 2, 2014, 22, note, S. CARRÉ ; Procédures, n° 3, 2014, 75, obs. A. BUGADA ; RDC, n° 3, 2014, p. 440, obs. C. PELLETIER ; LCS, n° 260, 2014, obs. J. ICARD.

²⁹⁰ V. cependant, Soc. 26 juin 2013, n° 12-16.564, Inédit.

²⁹¹ Soc. 19 Déc. 2019, n° 17-14.631 (FP-B+R+I) ; RDT, 2019, p. 644, note M. VERICEL ; Dr. ouv, 2019, p. 392, note, K. HAMOUDI, I. MEYRAT.

²⁹² De même, la mise en œuvre de la géolocalisation doit être la seule mesure permettant d'aboutir à l'objectif recherché : CE 25 Déc. 2017, n° 403776 ; AJDA, 2018, p. 1800, obs. J. CARO ; AJDA, 2018, p. 402, note, A. BRETONNEAU ; D, 2018, p. 1033, obs. B. FAUVARQUE-COSSON, W. MAXWELL ; Dr. ouv, 2018, p. 702, note M.-C. SARRAZIN ; JCP S, 2019, 1038, note, B. BOSSU.

²⁹³ J.-E. RAY, « Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », Dr. soc, 2004, p. 1077, spéc, p. 1079.

²⁹⁴ M. DEMOULAIN, « Nouvelles technologies et droit des relations de travail. Essai d'une évolution des relations de travail », préf. B. TEYSSIÉ, EPA, 2013, n° 675.

²⁹⁵ Soc. 11 Déc. 2019, n° 18-11.792 (à paraître) : En l'espèce, il s'agissait d'un « système informatique destiné à assurer la sécurité des données bancaires et une maîtrise des risques, (...) doté d'un système de traçabilité » que l'employeur avait mis en place sans consultation et information préalable au comité d'entreprise. Adde, B. BOSSU, « Le salarié, le délégué du personnel et la vidéo surveillance », Dr. soc, 1995, p. 978 ; M. GRÉVY, « Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salariés ? », Dr. soc, 1995, p. 329 ; Soc. 2

la géolocalisation de suivre la progression du salarié permet à l'employeur de le protéger contre les tiers²⁹⁶. Elle permet aussi de s'assurer que le salarié n'adopte pas un comportement à risque.

Le dispositif de géolocalisation peut également être requis afin que l'employeur s'assure que les directives imposées sont bien respectées par les salariés. Il en va ainsi du procédé de surveillance qui révèle que « *que le salarié avait usé de la connexion Internet de l'entreprise, à des fins non professionnelles, pour une durée totale d'environ quarante et une heure durant le mois de décembre* »²⁹⁷. S'il ne s'agit pas ici de géolocalisation, il n'en demeure pas moins que l'usage d'une surveillance de nature informatique remplit des fonctions identiques au mécanisme précité²⁹⁸.

67. La géolocalisation et les prérogatives d'employeur. - La géolocalisation permet de répondre à un double objectif : la surveillance de l'employeur concernant le respect des directives qu'il impose et l'impératif lié à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés. En somme, la géolocalisation résume à elle seule l'une des prérogatives attachées à la qualité d'employeur : le pouvoir d'organisation²⁹⁹. Au moyen de la géolocalisation, l'employeur organise son entreprise conformément aux intérêts qui s'y attachent³⁰⁰. S'il lui apparaît nécessaire d'aboutir aux utilités attendues du travail, il doit également s'assurer qu'au cours de son exécution, le risque reste maintenu à l'écart de l'entreprise³⁰¹. Aussi, en s'exerçant dans un objectif de prévention et de sécurité, la géolocalisation, manifestation du pouvoir d'organisation, se présente comme l'un des versants de l'intérêt de l'entreprise.

Ses limites sont donc identiques à celles qui restreignent le champ des pouvoirs de l'employeur. La géolocalisation ne saurait excéder ce qui se montre strictement nécessaire à la réalisation du travail. À l'image de ce qui est exigé par la notion d'intérêt légitime, la géolocalisation ne peut être mise en place qu'à condition d'être justifiée et proportionnée au but

Févr. 2011, n° 10-14. 263, Inédit, *Gaz. Pal.*, n° 113, 2011, p. 27, obs. E. WALLE ; *JCP S.*, n° 26, 2011, 1313, note, B. BOSSU ; *D.*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA.

²⁹⁶ M. DEMOULAIN, « *Nouvelles technologies et droit des relations de travail. Essai d'une évolution des relations de travail* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 823.

²⁹⁷ Soc. 18 Mars 2009, n° 07-44.247, Inédit.

²⁹⁸ CA Grenoble, 29 Nov. 2006, n° 06/728.

²⁹⁹ *Infra*, n° 127 et s.

³⁰⁰ *Supra*, n° 66 et *Infra*, n° 68.

³⁰¹ *Infra*, n° 193 et s.

recherché³⁰². Se calquant sur le régime des outils numériques, la faculté de contrôler les salariés grâce à la géolocalisation est encadrée sous le versant de la vie privée³⁰³ qui s'exerce sur le lieu de travail ainsi qu'en dehors. Ainsi, tout comme ce qui résulte de l'accès par l'employeur aux messageries informatiques³⁰⁴, la géolocalisation ne peut s'étendre sur la vie personnelle du salarié.

La géolocalisation, si elle caractérise le pouvoir d'organisation de l'employeur, doit également être analysée sous le versant de la direction. Sa fonction est aussi relative à la désubjectivation de sa force de travail.

B) La direction potentielle par la géolocalisation

68. La géolocalisation et la subordination. - L'emploi de la géolocalisation permet à l'employeur de contrôler son activité mais il permet également de la diriger. Par exemple, lorsque le salarié est contraint de respecter les itinéraires imposés par l'employeur, le pouvoir de direction est caractérisé³⁰⁵. Mais plus que cela, il faut noter que le procédé de géolocalisation constitue une manifestation exacerbée de désubjectivation de la force de travail du salarié. C'est bel et bien la liberté d'aller et venir³⁰⁶ qui est affectée. Entièrement lié à l'unilatéralisme de l'employeur, le salarié géolocalisé est contraint de respecter la direction physique et intellectuelle qui lui est imposée. Physique tout d'abord, puisque la géolocalisation « déplace le corps » selon la volonté de l'employeur. Aussi, les itinéraires imposés caractérisent des modalités de privation du libre-arbitre. La direction physique du salarié sur son propre corps

³⁰² CE 25 Déc. 2017, n° 403776, *préc* ; *AJDA*, 2018, p. 1800, obs. J. CARO ; *AJDA*, 2018, p. 402, note, A. BRETONNEAU ; *D*, 2018, p. 1033, obs. B. FAUVARQUE-COSSON, W. MAXWELL ; *Dr. ouv*, 2018, p. 702, note M.-C. SARRAZIN ; *JCP S*, 2019, 1038, note, B. BOSSU.

³⁰³ Soc. 2 Oct. 2001, « Nikon », n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291, p. 233 ; *D*, 2001, p. 3148 ; *Dr. soc*, 2001, p. 915, note, J.-E. RAY ; *Dr. soc*, 2002, p. 84, note, A. MOLE ; *D*, 2001, p. 3148, note, P.-Y. GAUTIER ; *D*, 2002, p. 3286, note, Ph. LANGLOIS ; *RTD civ*, 2002, p. 72, obs. J. HAUSER ; *Gaz. Pal*, n° 136, 2002, p. 47, note, H. VRAY ; *Gaz. Pal*, n° 108, 2002, p. 33, note, E. BRIDENNE ; *Gaz. Pal*, n° 333, 2001, p. 9, obs. F. GHILAIN ; *JCP E et A*, n° 48, 2001, 1918, note, C. PUIGELIER. Également, l'accès par l'employeur à des messages adressés par les salariés sur un réseau social dont l'accès était réservé aux personnes ayant été autorisées : Soc. 20 Déc. 2017, n° 16-19.609, Inédit ; *IP/IT*, 2018, p. 315, obs. G. PÉRONNE, E. DAOUD ; *Juris tourisme*, 2018, n° 205, 2018, p. 13, obs. D. CASTEL ; *JA*, n° 573, 2018, p. 11, obs. D. CASTEL ; *RDT*, 2019, p. 44, note, R. DALMASSO

³⁰⁴ CEDH, 5 Sept. 2017, n° 61496/08 ; *AJDA*, 2017, p. 1639 ; *AJDA*, 2017, p. 150, note, L. BURGORGUE-LARSEN ; *D*, 2018, p. 138, obs. J.-F. RENUCCI ; *IP/IT*, 2017, p. 548, obs. E. DERIEUX ; *Procédures*, n° 10, 2017, 240, comm. A. BUGADA ; *JCP S*, n° 42, 2017, 1328, note G. LOISEAU.

³⁰⁵ Soc. 9 Nov. 2010, n° 08-45.342, Inédit : Un transporteur avait refusé d'adopter le système de géolocalisation imposé par un donneur d'ordres. La Cour avait considéré que le pouvoir de direction de l'employeur était inconsistant.

³⁰⁶ M. DEMOULAIN, « Nouvelles technologies et droit des relations de travail », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 813.

est atténuée puisque sa liberté d'aller et venir est détenue par l'employeur. Intellectuelle ensuite, dans la mesure où le salarié se voyant imposer des itinéraires est privé de la possibilité de déterminer, en fonction de son expérience et de son savoir-faire, la direction de son travail. En ce sens, la géolocalisation l'empêche d'exercer son intellect aux fins de déterminer les contours de la prestation.

69. Retour sur le pouvoir d'organisation. - Le volet du pouvoir d'organisation apparaît également. En suspendant le libre-arbitre du salarié, l'employeur organise son entreprise selon son bon vouloir à condition que les intérêts légitimes soient préservés. La chambre sociale de la Cour de cassation reconnaît dans une affaire *Citrons-Bananes*³⁰⁷ que « *l'employeur, dans le cadre de son pouvoir de direction, peut changer les conditions de travail d'un salarié ; que la circonstance de la tâche donnée à un salarié soit différente de celle qu'il effectuait antérieurement, dès l'instant où elle correspond à sa qualification, ne caractérise pas une modification du contrat de travail* ». En outre, la direction de l'employeur se matérialisant par son pouvoir d'affectation³⁰⁸ c'est-à-dire, un pouvoir physique et attentatoire du libre-arbitre du salarié, répond à un objectif d'organisation. Il en ira également ainsi concernant la géolocalisation qui, tout en suspendant les libertés physiques et intellectuelles du salarié, témoigne de l'organisation désirée par l'employeur qui s'articule avec l'intérêt de l'entreprise.

La géolocalisation remplit à elle-seule l'ensemble des prérogatives détenues par l'employeur. Dans le contexte des plateformes, il semble qu'elle constitue un indice fondateur de l'état de subordination.

II) La géolocalisation comme modalité incertaine de subordination par les plateformes

70. Dichotomie. - Le dispositif de géolocalisation peut être considéré comme une mesure manifestant le pouvoir d'un employeur. Les récentes décisions concernant les plateformes vont en ce sens. Elles conditionnent la reconnaissance de la subordination à la présence de ce procédé. Cette lecture de la subordination est originale car elle procède d'une analyse déductive du pouvoir de direction (A). Cependant, il nous semble que ce raisonnement ne soit pas toujours

³⁰⁷ Soc. 10 Mai 1999, n° 96-45.673, Bull. civ, 1999, V, n° 199 ; *Dr. soc.*, 1999, p. 736, obs. B. GAURIAU.

³⁰⁸ *Infra*, n° 79.

suffisant, car l'éventuel pouvoir d'organisation émanant de la géolocalisation semble être revalorisé par les plateformes (B).

A) La déduction du pouvoir de direction par la géolocalisation

71. L'appréhension de la géolocalisation. - Les récentes décisions opérant requalification des contrats de partenariat en contrats de travail font état d'un mécanisme d'atteinte à la subjectivité du débiteur constitué par la géolocalisation³⁰⁹. Toutefois, à notre grande surprise, la décision *Take Eat Easy* mentionne seulement « *que 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, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination* »³¹⁰. Cet attendu est pour le moins original, car contrairement aux arrêts habituellement rendus par la Cour de cassation, la notion de direction occupe ici une place plutôt réduite. Dans le même sens, la formule du Doyen HUGLO ne manque pas de surprendre. Ce dernier déclare qu'« *à elle seule, la géolocalisation, inhérente à toute plateforme numérique, est insuffisante pour caractériser un lien de subordination. Le système de sanction révèle à lui*

³⁰⁹ Pour Voxtur : Paris, 7 Janv. 2016, n° 15/06489 ; Paris, 7 Janv. 2020, n° 15/06489. Pour *Deliveroo* : Paris, 9 Nov. 2017, n° 16/12875. Pour *Take Eat Easy* : Paris, 13 Déc. 2017, n° 17/00349 ; Paris, 20 Avr. 2017, n° 17/00511 ; *Comm. com. électr.*, n° 9, 2017, 71, note, G. LOISEAU. Pour *Uber* : Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *Comm. com. électr.*, n° 3, 2019, 17, note, G. LOISEAU.

Pour les auteurs traitant de cette thématique : C. MINET-LETALLE, « Le particulier : un offreur de services », *JCP S*, n° 37, 2017, 1286 ; C. COURCOL-BOUCHARD, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *préc.*, p. 812 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 318 ; C. MINET-LETALLE, « Plateforme numérique - qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique », *JT*, 2019, p. 12 ; A. LAMPERT, « Entre salarié et travailleur indépendant, un débat frontalier permanent », *préc.*, p. 2 ; K. VAN DEN BERGH, « Le rapport « Frouin » : poser le cadre légal d'une plateformes du travail », *préc.*, p. 98.

³¹⁰ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 (P+B+R+I) ; *D*, 2018, p. 2409, édito, N. BALAT ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40, obs. J. HUET ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7, obs. L. GAMET ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 2019, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15, J. ICARD ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7, obs. S. MSADAK ; *D*, 2019, p. 177, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *D*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *D*, 2019, p. 326, obs. F. SALOMON, A. DAVID ; *D*, 2019, p. 963, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, note, C. RADÉ ; *RDT*, 2019, p. 36, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *JT*, 2019, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *EEL*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *Act. proc. coll.*, n° 1, 2019, 4, note, L. FIN-LANGER ; *Comm. com. électr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER. V. également, Soc. 24 Juin 2020, n° 18-26.088, Inédit.

seul le lien de subordination »³¹¹ (souligné par nous). Si ces deux positions sont étonnantes c'est parce qu'elles révèlent la mise à l'écart du troisième pouvoir, pourtant caractéristique de la subordination, la direction. En effet, lors de l'attendu *Take Eat Easy* la Cour semble réduire la subordination au suivi en temps réel, au calcul du nombre de kilomètres et surtout à la détention du pouvoir de sanction³¹². Le constat n'est pas différent du côté de l'affaire *Uber*³¹³ puisqu'avant de prononcer l'existence du célèbre triptyque, la Cour de cassation s'attarde sur les pouvoirs de contrôle et de sanction : elle semble déduire de ces derniers la faculté de direction.

72. La direction renouvelée. - Si la Cour de cassation³¹⁴ procède à une analyse « déductive » de l'état de subordination cela se justifie certainement pour deux raisons. La première revient à considérer que les sanctions qu'appliquent les plateformes, en cas de non-respect des itinéraires, revêtent un effet incitatif³¹⁵. Du fait de ces sanctions, le prestataire offreur voit sa subjectivité affectée. Indirectement donc, il est dirigé par la plateforme. Partant d'un tel postulat la Cour d'appel de Toulouse s'abstient de rechercher le pouvoir de direction : il est déduit du pouvoir de sanction rattaché à la géolocalisation³¹⁶. En ce sens, c'est une lecture

³¹¹ J.-G. HUGLO, « Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », *SSL*, n° 1842-1843, 2018.

³¹² D. FONTANAUD, P. LOKIEC, F. PINATEL, « Regard croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution », *JCP S*, n° 23, 2020, 2042. V. les propos de F. PINATEL.

³¹³ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

³¹⁴ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 (P+B+R+I) ; *D*, 2018, p. 2409, édito, N. BALAT ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40, obs. J. HUET ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7, obs. L. GAMET ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 2019, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15, J. ICARD ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7, obs. S. MSADAK ; *D*, 2019, p. 177, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *D*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *D*, 2019, p. 326, obs. F. SALOMON, A. DAVID ; *D*, 2019, p. 963, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, note, C. RADÉ ; *RDT*, 2019, p. 36, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *JT*, 2019, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *EEL*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *Act. proc. coll.*, n° 1, 2019, 4, note, L. FIN-LANGER ; *Comm. com. electr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER. V. également, Soc. 24 Juin 2020, n° 18-26.088, Inédit.

³¹⁵ A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *préc.*, p. 56.

³¹⁶ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537 : « quant aux livraisons elles-mêmes, il ressort des pièces produites que le parcours à suivre par le coursier pour aller récupérer les plats chez le restaurateur et les livrer chez le client était envoyé par la plateforme sur le téléphone mobile du coursier ; que le coursier était localisé en temps

fondée sur « la confusion des pouvoirs » qui permet de déduire la direction de la plateforme. C'est ce que semble admettre la Cour de cassation qui mentionne dans son arrêt *Uber* que « l'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. X... affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, (...), la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter "tout simplement", que cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon lesquelles : "Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application (...), lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés (...) et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber » (souligné par nous)³¹⁷. Il s'agit, dans cet attendu, d'identifier l'articulation de l'ensemble des pouvoirs entre eux et non de les concevoir de manière individuelle. En somme, la géolocalisation à laquelle sont confrontés les prestataires ne permet pas d'identifier les pouvoirs de façon autonome. Leur appréciation est effectuée de manière globale. Seule cette vision de la géolocalisation autorise à lever le voile de l'état de subordination.

La seconde, revient certainement à apprécier le pouvoir d'organisation de la plateforme³¹⁸ qui repose sur le dispositif de géolocalisation. Parce que la plateforme oriente le corps et l'esprit du prestataire au moyen de ce dispositif et parce qu'elle affecte les prestations, il devient superflu de rechercher la direction. Celle-ci réside dans le pouvoir d'organisation qui s'apprécie au regard de la géolocalisation. Dans ce cas, la maîtrise de l'organisation par la plateforme permet d'évacuer l'indépendance du prestataire. En outre, il se trouve privé de tout

réel par GPS et connecté téléphoniquement à une cellule nommée 'dispatch' transmettant oralement les ordres à respecter (changement de position, changement d'horaires de fin de 'shift', commande annulée à ramener, retard à justifier, redémarrage du téléphone en cas de perte de position GPS par la cellule) ».

³¹⁷ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOUX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

³¹⁸ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; « que, loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV ». La mention de l'organisation de l'activité laisse sous-entendre la présence du pouvoir d'organisation dont la plateforme serait titulaire. Quant à l'organisation du service, il s'agit certainement d'une organisation visant le travail en tant que tel.

libre-arbitre concernant l'organisation de son activité. En découle ainsi une désubjectivation atteignant la force de travail du prestataire.

La lecture de la subordination par les juridictions semble renouvelée lorsqu'il s'agit des plateformes. Plutôt qu'une identification formelle du fameux triptyque, la Cour de cassation adopte une analyse « déductive » qui suppose de s'appesantir sur le pouvoir d'organisation que détient la plateforme. Or, il semble que cette analyse ne soit pas toujours satisfaisante car les plateformes s'extrait de la lecture traditionnelle de l'organisation.

B) Les contestations issues d'une lecture déductive du pouvoir de direction

73. Atténuation. - Deux nuances doivent être apportées. Dans un premier temps, le pouvoir d'organisation est habituellement exercé par l'employeur afin de garantir l'intérêt de l'entreprise qui s'exprime au regard de l'intérêt de l'entreprise elle-même et de l'ensemble des éléments qui la composent. Aussi, la géolocalisation, appliquée afin de satisfaire à l'impératif de sécurité des salariés, s'exerce dans un intérêt légitime. Elle est une manifestation du pouvoir d'organisation de l'employeur. Mais qu'en est-il lorsque la sécurité revendiquée vise, non pas le prestataire offreur, mais les utilisateurs ? Dans ce sens, la plateforme *Uber* revendique l'argument selon lequel « *le système de géolocalisation inhérent au fonctionnement d'une plateforme numérique de mise en relation de chauffeurs VTC avec des clients potentiels ne caractérise pas un lien de subordination juridique des chauffeurs à l'égard de la plateforme dès lors que ce système (...) n'est utilisé que pour mettre ces derniers en contact avec le client le plus proche, assurer la sécurité des personnes transportées* »³¹⁹ (souligné par nous). L'organisation ne présente pas de lien direct avec le prestataire mais s'exerce exclusivement dans l'objectif de protection de l'utilisateur. En outre, seul ce dernier se verrait imposer une organisation, tandis que le prestataire quant à lui, en serait exclu. Finalement, le pouvoir d'organisation de la plateforme disparaît au moins partiellement lorsqu'il concerne ses rapports

³¹⁹ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

avec les prestataires et cette disparition autorise à douter de la présence d'un état de subordination.

Dans un second temps, toutes les plateformes n'imposent pas le respect des itinéraires assortis de contraintes. Pour exemple, l'affaire *Deliveroo* rendue par la Cour d'appel de Paris exclue toute hypothèse de sanctions. Ici, la Cour considère ici que « *le prestataire subit une retenue tarifaire en cas de non-respect des pratiques vestimentaires ou de l'utilisation d'un matériel inadapté, d'articles manquant dans une livraison, de renversement d'un article lors d'une livraison, d'absences injustifiées pendant un créneau horaire convenu entre les parties pour l'exécution de la prestation ou en raison d'une absence de réponse à trois appels au service clients pendant un créneau horaire convenu entre les parties* »³²⁰. Dans cette affaire la géolocalisation n'est employée qu'aux fins de mettre en contact les utilisateurs et les prestataires offreurs. Elle ne constitue qu'un pouvoir de contrôle. L'identification de ce seul pouvoir est insuffisante pour permettre la requalification en contrat de travail. En témoigne le cas des entrepreneurs indépendants exerçant une prestation de service sous la surveillance du donneur d'ordres³²¹. La géolocalisation caractéristique d'un état de subordination n'est tolérée que lorsqu'elle témoigne d'une autorité. Les juridictions ne sont donc pas dispensées d'effectuer une telle recherche aux fins de caractériser l'organisation dont la plateforme est titulaire et dont émane le critère du contrat de travail.

Afin de dévoiler la subordination, la géolocalisation doit traduire le pouvoir d'organisation dont bénéficie la plateforme et ce, même si le pouvoir de direction n'est pas

³²⁰ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, note, A. ALLOUCH.

³²¹ J. HÉMARD, « *Les contrats commerciaux* », Sirey, t. I, 1953, n° 70 ; Sur ce point, v. P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 204 et s ; J. HUET, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 32135 ; F. LABARTHE, « *Qualification du contrat et sous-traitance* », *D.*, 2010, p. 741 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 38 ; J. RAYNARD, J.-B. SEUBE, « *Droit des contrats spéciaux* », Lexis Nexis, 10^{ème} éd., 2019, n° 465 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux, civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 483. Pour une illustration, v. Civ. 3^{ème}, 17 Mars 2010, n° 09-12.208, Inédit ; *RDI*, 2010, p. 543, obs. H. PÉRINET-MARQUET. Le critère *psychologique* fut déduit de l'abandon du critère *économique* : P.-Y. GAUTIER, « *L'accession mobilière en matière d'œuvres de l'esprit : vers une nouvelle querelle des Proculéiens et des Sabinien* », *D.*, 1988, chron. 23, p. 152 ; G. CORNU, « *Droit civil. Les biens* », Montchrestien, 13^{ème} éd., 2007, n° 125 ; F. ZENATI-CASTAING, T. REVET, « *Les biens* », PUF, 3^{ème} éd., 2008, n° 138 ; C. ATIAS, « *Droit civil. Les biens* », LexisNexis, 12^{ème} éd., 2014, n° 316 ; P. BERLIOZ, « *Droit des biens* », Ellipses, 2014, n° 146 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, « *Droit civil. Les biens* », *Op. cit.*, n° 234 ; W. DROSS, *JCI*, C. civ. art. 565 à 577, « *Accession* », 2019, n° 55 ; C. GRIMALDI, « *Droit des biens* », LGDJ, 2^{ème} éd., 2019, n° 142. L'accession constitue une opération visant en la modification de la matière : T. REVET, « *Forme et matière dans l'œuvre artistique* », *RTD civ*, 2012, p. 131, spéc. p. 132. *Contra*, F. COHET, « *Accession : mode d'acquisition de la propriété* », *Rép. dr. civ*, 2018, n° 19.

apprécié de manière individuelle. La présence des pouvoirs de contrôle et de sanction permet de déduire cette faculté d'organisation susceptible d'influencer le libre-arbitre du prestataire. Toutefois, la seule présence de la géolocalisation n'est pas suffisante. Encore faut-il qu'elle caractérise l'organisation souhaitée par la plateforme.

74. Conclusion section. - Les mesures permettant de déduire l'existence d'un état de subordination dans le cas des plateformes sont de deux types. Tout d'abord, certaines d'entre elles visent principalement des modalités « indirectes » de direction. Elles ne contraignent pas concrètement le prestataire dans l'exercice de son travail néanmoins, leurs effets sont similaires à ceux qu'induiraient des mesures classiques de direction. Ensuite, l'autre versant permettant potentiellement de traduire un rapport d'autorité repose sur la géolocalisation. Dans le contexte des plateformes, la géolocalisation est spécifique puisqu'elle ne laisse apparaître que les pouvoirs de contrôle et de sanction. Or, les juridictions déduisent de l'association de ces deux pouvoirs l'existence de la direction. Cette lecture déductive est certainement causée par le pouvoir d'organisation qui émane traditionnellement dudit dispositif. Il est pourtant perturbé par les plateformes qui relient l'organisation à l'utilisateur et non pas au prestataire offreur. Aussi, sans contester l'idée selon laquelle la géolocalisation peut constituer un indice de subordination, sa seule présence ne semble pas suffisante.

75. Conclusion chapitre. - L'état de subordination peut être défini comme l'état selon lequel le salarié est privé de son libre-arbitre lors de l'exécution d'une prestation de travail. L'état de subordination est une « méthode » qui permet à l'employeur de diriger physiquement et intellectuellement l'action du salarié. Dans le cadre des plateformes, il est complexe à identifier. D'une part, le pouvoir de direction de la plateforme est parfois « indirect ». En ce sens, il ne constitue pas véritablement un élément démonstratif de subordination sauf lorsque ses effets sont appréciés. C'est le cas de toutes les sanctions tarifaires qui ne constituent pas en elles-mêmes une direction du prestataire mais qui, cumulées les unes aux autres, caractérisent l'autorité réelle de la plateforme. D'autre part, une autre mesure constituée par la géolocalisation est également ambivalente puisque n'apparaissent que les pouvoirs de contrôle et de sanction. Les juridictions déduisent de cette association la présence de la direction. Ces deux séries de mesures permettent d'identifier la mise à l'écart du libre-arbitre du prestataire offreur concernant l'exécution de sa prestation. Cependant, l'insertion de l'utilisateur à la fois dans le cadre de l'évaluation ainsi que dans la mise en œuvre de certaines mesures coercitives tend à réduire le rôle occupé par la plateforme. De même, sa présence relatée au sein de l'organisation de la plateforme dilue d'ores et déjà la subordination.

Chapitre II) La perturbation de la subordination par la diversité des sources d'autorité

76. Les relations tripartites. - Par principe, le contrat de travail suppose une unité de direction : l'employeur est unique³²² il détient seul les pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction qui s'exercent en lieu et place de l'intérêt de l'entreprise. Une difficulté surgie lorsqu'un pôle secondaire de direction apparaît. C'est le cas lorsqu'une entreprise de rattachement place un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice³²³. Dans toutes les hypothèses de mise à disposition de main d'œuvre, la fourniture s'effectue auprès d'une entreprise dépourvue du rôle d'employeur de sorte que la subordination reste unique. Or, la frontière entre l'employeur véritable et l'employeur de fait est parfois ténue. Dans ce contexte, les juridictions se concentrent sur plusieurs éléments qui permettent d'identifier la source singulière d'autorité (**Section I**). Le cas des plateformes est toutefois plus complexe, car les manifestations de cette autorité émanent simultanément de la plateforme et de l'utilisateur (**Section II**).

Section I) L'unicité d'employeur ou l'unicité de la source d'autorité

77. Les opérations de mise à disposition. - Les relations tripartites supposent que le salarié d'une entreprise de rattachement soit placé à disposition d'une entreprise contractante. Initialement, le droit du travail percevait d'un mauvais œil ces opérations qui répondaient bien plus souvent du prêt de main d'œuvre illicite³²⁴ ou du marchandage³²⁵. Dans ces cas, l'opération était réalisée dans un but lucratif et revenait à consacrer l'existence d'un second rapport d'autorité³²⁶. Du point de vue des juridictions, dès l'instant où la fourniture de main d'œuvre s'accompagne d'un transfert de subordination alors l'opération est illicite parce qu'elle prive le salarié du bénéfice des lois sociales³²⁷. Le principe de l'unicité d'employeur invite alors à se

³²² G. LYON-CAEN, J. DE MAILLARD, « La mise à disposition de personnel », *Dr. soc.*, 1981, p. 320.

³²³ V. par exemple : C. trav. art. L. 1262-1; C. trav. art. L. 1251-1; C. trav. art. L. 1254-1.

³²⁴ C. trav. art. L. 8241-1 : « Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite ». Sur la distinction entre les deux infractions : T. AUBERT-MONPEYSSSEN, M. EMERAS, « Travail illégal - Contrôle, action en justice et sanction », *Rép. dr. pén. et de proc. pén.*, 2019, n° 211 et s. *Adde*, *Crim.* 12 Mai 1998, n° 96-86. 489, *Bull. crim.*, 1998, n° 160, p. 429 ; *RTD com.*, 1998, p. 217, obs. B. BOULOC.

³²⁵ C. trav. art. L. 8231-1 : « Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit ».

³²⁶ I. VICARIE, « L'employeur », *préf.* A. LYON-CAEN, Sirey, 1979, n° 92 ; F. ROSA, « Les techniques de mise à disposition alternatives à l'embauche : quels risques juridiques ? », *JT*, n° 219, 2019, p. 20 : L'auteur fait valoir que les dispositifs légaux de prêt de main d'œuvre font émaner un second rapport d'autorité qui se distingue de celui résultant du contrat de travail.

³²⁷ Th. AUBERT-MONPEYSSSEN, M. EMERAS, « Travail illégal. Généralités », *Rép. dr. trav.*, 2021, n° 126.

concentrer sur les rapports d'autorités (§1). Néanmoins, en cas de partage, les juridictions reconnaissent une conjonction de direction³²⁸ : un seul employeur réuni en deux personnes (§2).

§1) L'employeur comme source unique de l'autorité

78. Licéité. - Les opérations de prêt de main d'œuvre sont licites. Elles doivent néanmoins répondre à plusieurs conditions. La première, revient à considérer que le prêt n'a pas pour objectif de transférer la subordination envers le cocontractant. En ce sens, l'employeur est toujours perçu au moyen de l'autorité³²⁹ et cette autorité s'exerce de multiple façons (I). Toutefois, cette identification peut s'avérer peu payante réclamant que les juridictions se rattachent à d'autres pouvoirs, des pouvoirs « indirects » (II).

I) Les manifestations de l'autorité de l'employeur dans les relations tripartites

79. Le principe. - La mise à disposition de main d'œuvre est interdite lorsque, tout en poursuivant un but lucratif³³⁰, elle consiste uniquement à mettre un salarié à disposition d'une entreprise utilisatrice. En ce sens, la fourniture de main d'œuvre doit « s'intégrer d'un ensemble plus vaste d'opérations »³³¹. Elle ne consiste qu'en la conséquence d'une opération principale³³².

80. Les critères de la mise à disposition. - La fourniture de main d'œuvre n'affecte pas le lien de subordination qui survit entre le salarié et l'entreprise de rattachement. Aussi, le contrat de travail demeure intact. Seul le transfert de cette subordination révèle le caractère illicite de l'opération. La justification est finalement logique. Le transfert de subordination suppose la « sous-location » de la force de travail. Une telle opération est inadmissible puisqu'elle revient à admettre une commercialité de cette force sans s'attacher aux limites imposées par la liberté du travail³³³.

³²⁸ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 179.

³²⁹ I. VICARIE, « L'employeur », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 92.

³³⁰ Crim. 20 Mars 2007, n° 05-85.253, Inédit ; *JCP S*, 2007, 1443, note, J.-F. CESARO.

³³¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 179.

³³² E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 179.

³³³ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 280.

Néanmoins, si le transfert de subordination est prohibé cela n'empêche pas l'entreprise utilisatrice de bénéficier d'un certain nombre de prérogatives³³⁴ car il est bien souvent essentiel, afin de garantir la bonne marche de l'opération, d'attribuer à l'utilisatrice des pouvoirs similaires à ceux de l'employeur³³⁵. Aussi, la Cour relève que « *le pouvoir de la société SERNAM sur les agents du cadre permanent mis à disposition était resté limité à la possibilité de donner des directives dans l'exécution des tâches, que cette société était privée de tout pouvoir de décision en matière de qualification et de salaire et qu'elle ne disposait pas du pouvoir disciplinaire* »³³⁶. La détention d'un pouvoir de direction ou de contrôle n'est pas ici révélatrice d'un lien de subordination parce que l'entreprise utilisatrice ne se présente pas comme la véritable détentrice de la force de travail. Le fait qu'elle ne puisse influencer sur la détermination des salaires et qu'elle soit privée du pouvoir disciplinaire signifie que les prérogatives visées se rapportent exclusivement à l'exercice du travail. La Cour de cassation considère donc que « *la salariée avait toujours été rémunérée par la SNCF en fonction de ses grades, indices et échelons, correspondant à sa situation statutaire, que son déroulement de carrière avait toujours été géré par la SNCF et que cette dernière avait toujours disposé seule du pouvoir disciplinaire ; que c'est dès lors sans encourir les griefs invoqués par le moyen que l'arrêt a dit que le CER n'était pas employeur conjoint de la salariée* »³³⁷.

Dans ce contexte, c'est l'exercice d'une véritable autorité³³⁸ sur le salarié qui contribue à caractériser l'existence la subordination. La référence à la notion d'*instrumentum* en témoigne puisque les juridictions ne sont pas liées par la volonté des parties. Elles détiennent ainsi le

³³⁴ Sur le contrôle par outils informatiques : Soc. 10 Janv. 2012, n° 10-23.482, Bull. civ, 2002, V, n° 2 ; JCP S, n° 12, 2012, 1122, note, G. LOISEAU.

³³⁵ Soc. 4 Mars 2020, n° 18-10.636, (FS-P+B) : « *Sasih avait choisi de confier l'activité de nettoyage à la société FSG, spécialisée dans l'activité de nettoyage des hôtels de luxe et palaces et ayant un savoir-faire spécifique dans ce domaine, aux termes d'un contrat de prestations de service prévoyant que la prestataire s'engageait à fournir et exécuter les prestations de nettoyage des chambres et des lieux publics de l'hôtel par un personnel qualifié, en fournissant les produits et le matériel nécessaires, que le contrat précisait que le prestataire assurait une permanence d'encadrement et assumait l'entière responsabilité du recrutement et de l'administration de son personnel, ainsi que de manière générale, de toutes les obligations qui lui incombent en qualité d'employeur et constaté qu'aucune pièce ne démontrait la réalité de l'existence d'un lien de subordination entre la salariée et la Sasih* ». Adde, E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 197.

³³⁶ Soc. 24 Mars 2020, n° 08-44.493, Inédit.

³³⁷ Soc. 8 Déc. 2009, n° 08-43.235, Inédit.

³³⁸ Crim. 6 Févr. 1996, n° 95-81.543, Inédit : « *Pour déclarer C... coupable d'avoir participé à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre, la juridiction du second degré retient que, sous couvert de prétendue sous-traitance, la prévenue s'est bornée à fournir à la société Kronenbourg, en dehors des règles du travail temporaire, des salariés destinés à effectuer en principe des travaux de maintenance bien définis, mais qui exécutaient en réalité, dans des conditions de travail identiques, les mêmes fonctions que les ouvriers de l'entreprise utilisatrice, sous l'autorité directe du personnel d'encadrement de cette dernière* ».

pouvoir de « réaffecter » la qualité d'employeur au véritable titulaire du pouvoir³³⁹. Autant en ira-t-il lorsque la Cour de cassation considère que les travailleurs « *étaient placés sous l'autorité du gérant des salles de sport appartenant à la société Fitlane, qui avait le pouvoir de leur donner des ordres et des directives, de fixer leurs plannings et leurs horaires, de contrôler l'exécution de leurs cours, de sanctionner leurs manquements et de leur accorder des primes* »³⁴⁰. Cette autorité peut se déduire des pouvoirs de sanction³⁴¹, d'évaluation³⁴² ou de gestion des compétences professionnelles³⁴³ : de manière générale d'un pouvoir d'organisation.

81. D'autres indices de la subordination. - Il arrive que la recherche de l'autorité soit perturbée par l'organisation des relations entre les parties. Dans ce contexte, les juridictions se rattachent à la maîtrise des risques et profits³⁴⁴. En témoigne une décision à l'occasion de laquelle la Cour de cassation détermine la subordination en se fondant sur « *la seule circonstance qu'ils travailleraient dans l'intérêt* » de l'entreprise utilisatrice³⁴⁵. La conception de l'organisation est ici prééminente puisque l'employeur est bel et bien celui qui maîtrise les profits de son entreprise et assume les risques attenants³⁴⁶. Cette faculté lui permet d'être la source d'autorité principale au sein de son entreprise³⁴⁷. Ici donc, le critère de l'autorité ne disparaît pas mais son expression est renouvelée. La subordination n'est plus identifiée de manière personnelle mais en référence à l'entreprise elle-même et au pouvoir d'organisation qui en découle.

82. Le recours au rapport bilatéral. - L'attention portée au rapport d'autorité révèle la volonté des juridictions d'identifier un seul et unique employeur³⁴⁸. Aussi, en présence d'une fourniture illicite de main d'œuvre la tendance est celle de la « *réduction du lien contractuel* »³⁴⁹. Deux solutions sont alors envisagées. Dans la première, le salarié peut se

³³⁹ Soc. 9 Nov. 1978, n° 77-13.723, Bull. civ, 1978, V, n° 760 : « *Que c'était la société Bouquet qui recrutait des « extras » mis à la disposition de sa clientèle, qu'elle les choisissait parmi un personnel intérimaire habituel connu d'elle seule, qu'elle fixait le montant de leur rétribution (...) qu'elle relève encore que le client ignorait jusqu'au nom de l'extra qui ne dépendait à aucun titre de lui. Qu'elle à, à juste titre considéré que la société Bouquet (...) était le véritable employeur* ».

³⁴⁰ Crim. 15 oct. 2019, n° 17-86.838, Inédit.

³⁴¹ Crim. 25 Avr. 1989, n° 88-84.222, Bull. crim, 1989, n° 169 ; *Dr. soc*, 1990, p. 418, note, H. BLAISE.

³⁴² Soc. 18 Déc. 2019, n° 18-16.462, Inédit ; *JA*, n° 639, 2021, p. 40, obs. P. FADEUILHE.

³⁴³ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit*, n° 179.

³⁴⁴ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid*, n° 179.

³⁴⁵ Soc. 10 Oct. 2002, n° 01-20.094, Inédit ; *D*, 2003, p. 393, note, T. PASQUIER.

³⁴⁶ A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « *Les frontières du salariat* », *préc*, p. 151.

³⁴⁷ G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non salarié* », *Op. cit*, n° 32.

³⁴⁸ G. LYON-CAEN, J. DE MAILLARD, « La mise à disposition de personnel », *préc*, p. 328.

³⁴⁹ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit*, n° 186.

trouver dans une situation de coemploi³⁵⁰. Il s'agit ici de sanctionner l'entreprise utilisatrice³⁵¹. Dans la seconde, les juridictions peuvent reconnaître que la fourniture de main d'œuvre entraîne une novation du contrat de travail³⁵² du salarié vers l'entreprise utilisatrice³⁵³.

Une autre modalité traduisant l'existence de l'autorité de l'employeur doit être identifiée. Ce dernier est avant tout celui qui dispose du pouvoir d'affectation. Ce pouvoir est révélateur, car il traduit la direction qu'il exerce sur l'ensemble des salariés.

II) Le recours au pouvoir d'affectation³⁵⁴ comme outil de démonstration de l'autorité

83. Les justifications. - L'autorité peut revêtir de multiples formes. Dans une affaire, la Cour de cassation a reconnu l'existence d'un prêt illicite de main d'œuvre au motif que le demandeur s'était borné « à fournir à l'entreprise dirigée par Berterottière la main d'oeuvre peu qualifiée qui lui était nécessaire et qui travaillait, non sous les ordres de préposés de la société dirigée par Marsan mais sous ceux de l'entreprise utilisatrice, laquelle se réservait de choisir les ouvriers fournis par le prêteur et les encadrait par ses propres agents de maîtrise »³⁵⁵. L'argument du choix de la main d'œuvre permet ainsi de découvrir la subordination. Il semble alors que les juridictions établissent une hiérarchie entre les directives émanant de l'entreprise utilisatrice et celles inhérentes à l'entreprise de rattachement. Lorsque l'intensité des directives imposées par la première est inférieure à celle de l'entreprise de rattachement alors, le lien de subordination demeure intact³⁵⁶. C'est ce que considère la Cour de cassation lorsqu'elle décide que « les personnels d'ABS étaient placés sous la direction effective du dirigeant d'Univerdis, le gérant d'ABS se limitant à compléter les plannings remis par ce dernier et n'exerçant aucun pouvoir de direction ; qu'ils ajoutent que des salariés de la société ABS ont été licenciés sur instructions de la direction de la société Univerdis »³⁵⁷. La

³⁵⁰ Soc. 23 Sept. 2015, n° 14-16.538, Inédit ; *BJS*, n° 12, 2015, p. 631, obs. G. AUZERO.

³⁵¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 180.

³⁵² Soc. 10 Juin 2015, n° 13-27.164, Bull. civ, 2015, V, n° 117 ; *JCP A*, n° 36, 2015, 1401, note, S. LE GAC-PECH.

³⁵³ E. JEANSEN, « Prêt de main d'œuvre », *JC.l. Travail-Traité*, fasc. 3-20, 2021, n° 15.

³⁵⁴ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 186.

³⁵⁵ Crim. 27 Oct. 1992, n° 91-86.253, Inédit.

³⁵⁶ F. GAUDU, « Le retour du salarié », *Dr. soc.*, 1991, p. 906 : « Critère complémentaire du pouvoir d'affectation : la subordination de fait à deux sociétés ne débouche cependant pas toujours sur une dualité d'employeurs. Lorsqu'une des deux entreprises qui partagent l'autorité s'est nettement réservé un pouvoir exclusif d'affectation sur le salarié elle demeure seul employeur, l'autre n'étant que délégataire de l'autorité ».

³⁵⁷ Crim. 20 Juin 2017, n° 16-83.785, Inédit.

hiérarchie entre les différents pouvoirs est toutefois une donnée imprécise. Aussi, lorsque les rapports d'autorité sont complexes à identifier les juridictions peuvent rechercher le titulaire du pouvoir d'affectation³⁵⁸ comme indice de subordination.

84. Une prérogative de direction. - Parce que l'employeur détient la maîtrise physique et intellectuelle du salarié il peut envisager son détachement au sein de filiales du groupe³⁵⁹. Cette faculté est finalement corrélative au pouvoir de direction dans la mesure où l'employeur gère au mieux les intérêts de son entreprise et ces intérêts peuvent l'amener à réclamer une certaine mobilité de la part de ses salariés³⁶⁰. Une fois de plus, la direction de l'employeur et l'intérêt de l'entreprise sont rattachés. Par principe, ce pouvoir est donc uniquement détenu par l'employeur même s'il « n'active » pas sa faculté d'affectation³⁶¹. C'est ce que considère la Cour de cassation lorsqu'elle affirme « *qu'il était stipulé dans la convention (...) que Gervis serait employé au service de cette société, qu'il dépendrait directement du gérant de la société française filiale mais qu'il pourrait lui être demandé d'exercer ses fonctions en dehors de la France, afin de promouvoir la société (...). Ladite société tout en mettant Gervis à la disposition de sa filiale avait conservé le contrôle de son activité et qu'il se trouvait à son égard dans un lien de dépendance et de subordination, ce dont il découlait qu'elle était son employeur, peu important qu'elle n'ait pas usé de la faculté que lui donnait le contrat* »³⁶².

L'autorité qu'exerce un employeur peut alors revêtir des formes diverses. Traditionnellement, le fait qu'un donneur d'ordres détienne des pouvoirs disciplinaires, des prérogatives lui permettant d'influer sur l'avancement, la rémunération ou la gestion des compétences professionnelles autorisent à lui imputer la qualité d'employeur. Il faut dire que ces modalités d'exercice de l'autorité caractérisent la détention de la force de travail sous tous ses aspects. Or, il est parfois complexe d'identifier une source unique d'autorité. Dans ce cas, les juridictions reconnaissent la conjonction d'employeurs.

³⁵⁸ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 186.

³⁵⁹ Soc. 26 Oct. 1999, n° 97-43.142, Bull. civ, 1999, V, n° 407 : En l'espèce, l'autorité visait notamment à décider de son affectation auprès d'autres filiales mais également, à établir des fiches d'évaluation ainsi que des primes d'intéressements et d'objectifs.

³⁶⁰ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 186.

³⁶¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 186.

³⁶² Soc. 30 Mai 1980, n° 79-10.667, Bull. civ, 1980, V, n° 472.

§2) L'exception tolérée de la conjonction d'employeurs

85. Exception à l'unicité d'employeur. - La volonté d'identifier l'employeur peut parfois conduire les juridictions à aménager le principe de l'unicité d'employeur³⁶³. Ce qui semble prévaloir résulte alors de la responsabilisation de l'autorité hiérarchique de sorte qu'indépendamment de la dilution du pouvoir entre plusieurs mains, les juridictions identifient « un employeur » pour le salarié. La conjonction de directions affectant le salarié l'autorise alors à se retourner contre n'importe lequel d'entre eux³⁶⁴. Le coemploi induit, par exemple, une solidarité qui lui profite³⁶⁵.

86. L'autorité des employeurs conjoints. - Il s'agit donc d'identifier le détenteur du pouvoir de direction afin de lui affecter la qualité d'employeur et ce, indépendamment de l'absence de contrat de travail³⁶⁶. Ainsi, est-il considéré que le salarié mis à disposition d'une personne physique ou morale exerçant conjointement une autorité avec l'employeur doit être considéré comme coemployeur³⁶⁷. Les indices permettant d'identifier une telle situation se fondent une fois de plus sur l'autorité détenue par la personne physique ou morale³⁶⁸ tiers au contrat mais qui exerce en fait, des pouvoirs tels, que l'extension de la qualité d'employeur peut lui être reconnue. La Cour de cassation se prononce en ce sens lorsqu'elle constate que « *si la société Dane Y... conservait son autorité à l'égard de la salariée, la société BHV y participait pour une part égale et que le pouvoir de direction et de contrôle du travail de l'intéressée était exercé conjointement par les deux sociétés* »³⁶⁹. Le fait que le salarié reçoive des directives et doive rendre des comptes à « *deux employeurs successifs* »³⁷⁰ signifie que le coemploi est caractérisé.

³⁶³ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 196.

³⁶⁴ G. AUZERO, « La qualité de co-employeur », *RDT*, 2011, p. 634.

³⁶⁵ G. AUZERO, « La qualité de co-employeur », *Ibid.*, p. 634.

³⁶⁶ Y. PAGNERRE, « Regard historique sur le co-emploi », *Dr. soc.*, 2016, p. 550.

³⁶⁷ Soc. 4 Juin 2008, n° 07-42.775, Inédit : « *Le salarié avait entretenu une relation de travail continue de 1976 à 2003 avec les groupes Alcatel Alsthom puis Alcatel et que si plusieurs sociétés filiales ont été ses employeurs, le lien contractuel avec la société mère, l'actuelle société Alcatel, n'a jamais été rompu* ».

³⁶⁸ B. GAURIAU, « Le co-employeur », *Dr. soc.*, 2012, p. 995.

³⁶⁹ Soc. 18 Juin 1996, n° 93-30.487, Inédit. Cité par E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 186.

³⁷⁰ Soc. 23 Sept. 2015, n° 14-16.538, Inédit, *préc* ; *BJS*, n° 12, 2015, p. 631, obs. G. AUZERO : Il s'agissait d'une application du double lien de subordination. En l'espèce, le salarié souhaitait faire déclarer illicite la période d'essai stipulée au second contrat de travail.

Le pouvoir disciplinaire constitue également un indice de détention de l'autorité permettant ainsi de reconnaître la qualité de coemployeur³⁷¹. La Cour de cassation l'a rappelé en considérant que « *M. B... avait procédé à l'embauche de Mlle Y..., l'avait affectée aux différents salons dépendant des sociétés qu'il contrôlait, avait exercé sur elle son pouvoir disciplinaire et, enfin, l'avait licencié, faisant ressortir qu'il était son co-employeur avec la société Saint-Patrick* »³⁷². En l'occurrence, dans cette affaire, le pouvoir d'affectation est également en jeu puisque l'une des prérogatives révélant l'autorité des employeurs est identifiée dans le fait de pouvoir affecter la salariée à divers salons de coiffures³⁷³.

L'autorité peut être réceptionnée au moyen d'éléments « indirects » ne traduisant pas clairement l'autorité des employeurs sur le salarié. La Cour de cassation a relevé que la « *clause intuitu personae réservant à la bénéficiaire le droit de choisir ses salariés* »³⁷⁴ permet d'identifier la subordination³⁷⁵. Si l'élément de *l'intuitu personae* n'est pas de nature à caractériser *per se* l'autorité conjointe sur le salarié, le fait que l'utilisatrice sélectionne les travailleurs permet de traduire une autorité s'exerçant à la fois sur ces derniers mais également sur l'entreprise prêteuse.

87. Des liens de pouvoirs. - Ce sont donc bien les liens d'autorité s'appliquant sur les salariés qui caractérisent la pluralité d'employeurs. Les rapports entre les sociétés elles-mêmes n'ont pas d'importance spécifique hormis l'hypothèse du coemploi visant les groupes de sociétés. Il implique, quant à lui, une immixtion anormale³⁷⁶.

³⁷¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 197.

³⁷² Soc. 10 Févr. 2000, n° 98-40.196, Inédit.

³⁷³ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 197.

³⁷⁴ E. JEANSEN, « Prêt de main d'œuvre », *J. Cl.*, « Travail-traité », fasc. 3-20, 2021, n° 86.

³⁷⁵ Crim. 27 Oct. 1992, n° 91-86.253, Inédit, *préc.*

³⁷⁶ Sur la notion originelle de coemploi, v. Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15. 208 à 13-21.153, Bull. civ, 2014, V, n° 159 ; *CSB*, 2014, p. 511, note J. ICARD ; *D*, 2014, p. 2147, obs. P.-M. LE CORRE, F.-X. LUCAS ; *JCP S*, 2014, 1311, note G. LOISEAU ; *RDT*, 2014, p. 625, obs. M. KOCHER ; *Rev. sociétés*, 2014, p. 709, note, A. COURET, M. - P. SCHRAMM ; *RLDA*, n° 96, 2014, p. 15, note, I. MPINDI ; *D*, 2015, p. 829, obs. J. PORTA, P. LOKIEC ; *Rev. crit. DIP*, 2015, p. 594, note, F. JAULT-SESEKE. La Cour de cassation, se fondant sur la jurisprudence 3 Suisses a modifié la notion. V. Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *D*, 2016, p. 2096, note R. DAMMANN, S. FRANCOIS ; *Rev. sociétés*, 2017, p. 149, note, E. SCHLUMBERGER ; *RDT*, 2016, p. 560, obs. S. VERNAC ; *BJS*, 2016, p. 997, note J.-P. LABORDE ; *JCP S*, 2016, 1317, note G. LOISEAU ; *JS Lamy*, n° 416, 2016, p. 7, note H. TISSANDIER. Désormais, la Cour de cassation considère que « *ne peut être qualifiée de co-employeur du personnel employé par une autre que s'il existe, au-delà de la nécessaire coordination des actions économiques entre les sociétés appartenant à un même groupe et de l'état de domination économique que cette appartenance peut engendrer, une immixtion permanente de cette société dans la gestion économique et sociale de la société employeur, conduisant à la perte totale d'autonomie d'action de cette dernière* » : Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 749, obs. M. KOCHER, S. VERNAC ; *D. actualité*, 2020, obs. L. DE MONTVALON ; *Dr. soc.*, 2021, p. 367, note, D. BAUGARD ; *JCP S*, n° 4, 2021, 1019, note, Y. PAGNERRE ; *Rev. proc. collect.*, n° 1, 2021, 14, note, D. JACOTOT ; *JCP G*, n° 51, 2020, 1422,

88. Conclusion section. - La recherche de la subordination, lorsque sont constatés plusieurs centres de décisions, passe toujours par l'identification de l'autorité qui s'exerce sur les salariés. Aussi, indépendamment de savoir si le salarié est placé à disposition du contractant l'importance de l'autorité est centrale. C'est elle qui permet d'entrevoir simultanément la subordination ainsi que la responsabilité incombant à l'employeur. Cette autorité se manifeste de multiples façons. Au moyen des directives classiques qui rassemblent les pouvoirs détenus par l'employeur traditionnel mais également au moyen d'indices indirects qui permettent de concevoir l'autorité s'exerçant sur le salarié.

obs. G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER ; *BJE*, n° 2, 2021, p. 57, note, C. GAILHBAUD ; *LEDEN*, n° 1, 2021, p. 6, obs. H. DE FREMONT ; *LEDICO*, n° 1, 2021, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 1, 2021, p. 21, obs. G. DUCHANGE ; *BJS*, n° 1, 2021, p. 25, obs. J.-F. BARBERI ; *Adde*, R. MARRAU, « Un paradoxe du groupe de sociétés : indépendance contre unité économique de ces sociétés », *LPA*, n° 94, 1996, p. 4 ; P.-A. ANTONMATTEI, « Groupes de sociétés : la menace du coemploi se confirme ! », *SSL*, n° 1484, 2011, p. 11 ; G. AUZERO, « La nature juridique du lien de coemploi », *SSL*, n° 1600, 2013, p. 8 ; P. BAILLY, « Le coemploi n'est ni une 'baguette magique' ni une aberration juridique », *SSL*, n° 1600, 2013 ; G. LOISEAU, « L'identification des effets du coemploi », *JCP S*, n° 46, 2013, 1439 ; E. PESKINE, « La responsabilisation des sociétés mères », *Dr. ouv.*, 2013, p. 157 ; G. AUZERO, « Coemploi : le rappel à l'ordre de la Cour de cassation », *SSL*, n° 1645, 2014 ; J.-F. CESARO, E. PESKINE, « Le coemploi sur la sellette ? Controverse », *RDT*, 2014, p. 661 ; G. AUZERO, « Coemploi, en finir avec les approximations ! », *RDT*, 2016, p. 27 ; E. PESKINE, T. SACHS, « Flux et reflux des logiques de responsabilisation dans les organisations complexes. L'exemple du droit du travail », *Cah. dr. de l'entreprise*, n° 5, 2017, 28 ; S. MARIETTE, « Le coemploi : une nouvelle définition ? », in, A. GHENIM, C. HANNOUN, P. HENRIOT, E. PESKINE, F. RILOV, S. VERNAC (dir.), « *Groupes de sociétés et droit du travail. Nouvelles articulations, nouveaux défis* », Dalloz, 2019, p. 89, *spéc.*, p. 98 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 749.

Section II) La perturbation de la subordination par la dispersion de l'autorité dans les plateformes

89. Pluralité d'autorité. - S'il est certain que les plateformes détiennent un certain nombre de pouvoirs à l'égard de leurs prestataires, reste qu'une partie de ces pouvoirs provient dans les faits, de multiples sources. D'une part, le rôle de l'utilisateur apparaît lors de l'évaluation (§1). D'autre part, le rôle des « gérants de prestataires » ou des « bailleurs d'agrément » caractérise également une autorité factuelle (§2). Cette division des sources d'autorité est réfractaire à l'existence d'un état de subordination émanant uniquement de la plateforme. Une large part des mesures coercitives qu'elle exerce découle en réalité d'autres intervenants.

§1) L'illustration du pouvoir de l'utilisateur dans le cadre de l'évaluation

90. L'évaluation. - Dans le contexte du contrat de travail l'évaluation constitue une prérogative du pouvoir de direction dévolue à l'employeur (I). Dans le cas des plateformes, en revanche, si l'évaluation résulte bien de l'organisation de la plateforme cette prérogative est en réalité exercée par l'utilisateur. Dès lors, le pouvoir de direction de la plateforme est dilué, il tend à disparaître (II).

I) L'évaluation comme prérogative du pouvoir de direction dans le contrat de travail

91. Le rôle de la subordination. - À l'occasion de l'évaluation, le rôle de la subordination ne doit pas être dénigré. L'évaluation constitue une prérogative de pouvoir dont l'encadrement est issu de la subordination (A). En ce sens, l'évaluation ne doit pas dépasser le cadre fixé par la liberté du travail (B).

A) L'évaluation autorisée par la subordination

92. Une illustration ancienne. - Le procédé d'évaluation³⁷⁷ est conçu comme un processus permettant de dissocier et d'associer les travailleurs entre eux aux moyens de « *variables de force, de vigueur, promptitude, habilité, constance* »³⁷⁸. L'objectif de l'évaluation consiste en l'établissement d'un classement au sein duquel chaque salarié y trouve une place³⁷⁹. L'évaluation est ainsi en lien avec l'individualisation de la relation de travail³⁸⁰ puisqu'elle permet à l'employeur d'apprécier les salariés en dehors du collectif qu'ils constituent³⁸¹. Toujours admise en droit du travail³⁸², l'évaluation se caractérise comme le corollaire du pouvoir de l'employeur³⁸³.

93. Corollaire du pouvoir de direction de l'employeur. - L'évaluation et la subordination entretiennent des rapports étroits. La première est circonscrite aux limites définies par la seconde. En ce sens, si la subordination autorise l'objectivation du salarié elle ne peut conduire

³⁷⁷ C. trav. art. L. 1222-2. Adde, L. TANGUY, « De l'évaluation des postes de travail à celle des qualités de travailleurs. Définitions et usages de la notion de compétences », in « A. SUPIOT (dir.) *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 545 ; R. BEAUJOLIN-BELLET, J.-Y. KERBOUC'H, « Notation sociale des entreprises », *SSL*, 2002, p. 85 ; A. CHIREZ, « Notation et évaluation des salariés », *Dr. ouv*, 2003, p. 309 ; Ch. DEJOUR, « *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critiques des fondements de l'évaluation* », INRA, 2003, p. 11 ; Ph. WAQUET, « L'évaluation des salariés », *SSL*, n° 1126, 2003, p. 7 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, J.-F. PAULIN, « La performance du salarié confrontée au droit du travail », *Rev. trav. emploi*, n° 98, 2004, p. 95 ; S. VERNAC, « L'évaluation des salariés », *D*, 2005, p. 924 ; J.-C. SCIBERRAS, N. SANDRET, « À quoi sert l'évaluation des salariés ? », *RDT*, 2008, p. 498 ; A. LYON-CAEN, « L'évaluation des salariés », *D*, 2009, p. 1124 ; P.-Y. VERKINDT, « L'évaluation du salarié sous le regard du juge », *Dr. soc*, 2009, p. 48 ; G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « L'évaluation des salariés, enjeux et perspectives », *RJO*, n° 3, 2010, p. 297 ; L. FLAMENT, « L'évaluation des salariés : une obligation sous contrôle », *CSB*, n° 218, 2010, p. 63 ; F. CHAMPEAUX, « L'évaluation des salariés en débat », *SSL*, n° 1477, 2011, p. 36 ; A. SUPIOT, « *La gouvernance par les nombres* », Fayard, 2015, p. 167.

³⁷⁸ M. FOUCAULT, « *Surveiller et punir* », *Op. cit.*, p. 170.

³⁷⁹ M. FOUCAULT, « *Surveiller et punir* », *Ibid.*, p. 171.

³⁸⁰ P. ADAM, « *L'individualisation du droit du travail : essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu* », préf. C. MARRAUD, *Op. cit.*, p. 82 ; S. FROSSARD, « Les incertitudes relatives au contrat », in, J.-M. BÉRAUS, A. JEAMMAUD, « *Le singulier en droit du travail* », préc., p. 33 ; C. VIGNEAU, « Contrat de travail et individualisation dans la relation de travail », préc., p. 175, spéc., p. 176 ; L. CAMAJI, « La personne : une figure juridique émergente dans le droit de la protection sociale », préc., p. 211.

³⁸¹ A. LYON-CAEN, « L'évaluation des salariés », préc., p. 1124, spéc., p. 1125 ; P.-Y. VERKINDT, « L'évaluation du salarié sous le regard du juge », préc., p. 49 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 695.

³⁸² Soc. 10 juill. 2002, n° 00-42.368, Inédit ; *Dr. ouv*, 2002, p. 535, note V. WAUQUIER. Adde, S. VERNAC, « L'évaluation des salariés », préc., p. 924. Il est néanmoins possible de considérer l'exception du ranking, qui même s'il est validé par la jurisprudence (CA Grenoble, ch. soc, 13 Nov. 2002, n° 02/02794 ; *Dr. soc*, 2003, p. 988, note, J. COLONNA ; *JCP E*, n° 27, 2002, 1042, note, P. MORVAN ; *SSL*, n° 1100, 2002, note, Ph. WAQUET), est condamné par la doctrine.

³⁸³ Cons. const. 20 juill. 1988, n° 88-244-DC ; *D*, 1989, p. 269, note, F. LUCHAIRE ; *Dr. soc*, 1988, p. 755, note, X. PRÉTOT ; *JCP E*, 1989, II, 15530, note, M. PAILLET. Adde, A. LYON-CAEN, « Le droit et la gestion des compétences », préc., p. 573 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », préc., p. 364 : La liberté d'entreprendre dont bénéficie l'employeur l'autorise, en tant que responsable de l'entreprise, à choisir ses collaborateurs.

à la réification de la personne. L'évaluation suit ce principe car elle s'articule avec la protection conférée à la dignité de la personne humaine³⁸⁴. Dès lors, seules les caractéristiques en lien avec l'exercice du travail sont concernées. L'article L. 1222-2 du Code du Travail impose que l'évaluation ait pour seul objectif « *d'apprécier ses aptitudes professionnelles* » et qu'elle présente un « *lien direct et nécessaire avec l'évaluation* » des aptitudes du salarié. Sont uniquement évaluées les prérogatives saisies par la subordination³⁸⁵. En conséquence, la gestion des compétences des salariés³⁸⁶ est au cœur des dispositifs d'évaluation. Elle permet d'aboutir à des mesures de reclassement, d'avancement³⁸⁷, de formation professionnelle³⁸⁸, de validation des acquis³⁸⁹ ou même de licenciement pour insuffisance professionnelle³⁹⁰.

Ces liens peuvent aussi être identifiés au regard de la fonction que revêt l'évaluation : elle permet à l'employeur d'organiser son entreprise³⁹¹. De même, parce qu'elle se présente comme un prolongement de la subordination, l'évaluation organise la protection des salariés. À ce titre,

³⁸⁴ *Supra*, n° 47 et s.

³⁸⁵ Il en ira de la bonne foi à laquelle est astreint l'employeur : C. trav. art. L. 1222-2, al. 3 : « *Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations* ». Cela se retrouve notamment au moment du recrutement ainsi qu'au moment de la période d'essai : Respectivement : C. trav. art. L. 1221-6 : « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles* » ; D. CORRIGNAN-CARSIN, « Loyauté et droit du travail », in, *Mélange en l'honneur de H. BLAISE*, Economica, 1995, p. 125, n° 5, p. 128 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 138 et s. *Adde*, Soc. 17 Oct. 1973, n° 72-40.360, Bull. civ. 1973, V, n°484 ; *JCP*, 1974, 11, 17, 698, note SAINT-JOURS.

En vertu de la bonne foi, l'employeur devra informer les salariés des dispositifs d'évaluation ainsi que des résultats obtenus. Sur ces points, v. respectivement : Soc. 21 Nov. 2006, n° 05-40.656, Bull. civ, 2006, V, n° 349, p. 337 ; *D*, 2007, p. 686, obs. G. BORENFREUND, F. GUIOMARD, O. LECLERC, P. LOKIEC, E. PESKINE, C. WOLMARK ; *Dr. soc*, 2007, p. 293, note, B. BOUBLI ; *Dr. soc*, 2007, p. 114, obs. G. COUTURIER ; *RDT*, 2007, p. 105, obs. A. LYON-CAEN. Ainsi que, Soc. 4 Juill. 2000, n° 98-43.285, Bull. civ, 2000, V, n° 264, p. 209 ; *D*, 2001, p. 737, note V. WAUQUIER ; *Dr. soc*, 2000, p. 919, obs. J. MOULY. *Adde*, C. RADÉ, « Le principe d'égalité de traitement, nouveau principe fondamental du droit du travail », *Dr. soc*, 2008, p. 981 ; A. JEAMMAUD, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *Dr. soc*, 2004, p. 694 ; S. VERNAC, « L'évaluation des salariés », *préc*, p. 924.

³⁸⁶ A. LYON-CAEN, « Le droit et la gestion des compétences », *préc*, p. 575.

³⁸⁷ A. LYON-CAEN, « Le droit et la gestion des compétences », *Ibid*, p. 579.

³⁸⁸ G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « L'évaluation des salariés, enjeux et perspectives », *préc*, p. 302.

³⁸⁹ J. VINCENT, « Définir l'expérience professionnelle », *Rev. trav. emploi*, n° 85, 2001, p. 21.

³⁹⁰ Soc. 25 Sept. 2012, n° 11-10.684, Bull. civ, 2012, V, n° 231 ; *RDT*, 2012, p. 625, obs. G. AUZERO ; *D. actualité*, 2012, obs. L. PERRIN ; *JCP S*, n° 45, 2012, 1477, note, C. PUIGELIER ; *Gaz. Pal*, n° 350, 2012, p. 23, obs. A. ORCEL, A. THIERRY, A. BAILLEUL, P. LE COHU, Ph. COURSIER, S. LEPLAIDEUR.

³⁹¹ Les qualités professionnelles peuvent ainsi permettre de fixer l'ordre des licenciements : C. trav. art. L. 1233-5, al. 4. Sur ce point, v. notamment, J. SAVATIER, « L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique », *Dr. soc*, 1990, 515 ; M. DESPAX, « L'ordre des licenciements dans les entreprises ou établissements multiples », *Dr. soc*, 1994, p. 243 ; H.-J. LEGRAND, « L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi », *Dr. soc*, 1995, p. 243 ; P.-Y. VERKINDT, « L'ordre des licenciements », *RJS*, n° 12, 1997, p. 811 ; P.-Y. VERKINDT, « La question de l'ordre des licenciements », *Dr. soc*, 1996, p. 26 ; D. JACOTOT, « Choix et respect des critères de l'ordre des licenciements », *D*, 1999, p. 12 ; P. MORVAN, « Licenciement pour motif économique. Procédures », *JC. I « Travail - Traité »*, fasc. 31-2, 2020, n° 9. Également, Soc. 11 Oct. 2006, n° 04-47.168, Bull. civ, 2006, V, n° 302 ; *JCP E*, n° 51-52, 2006, 2847, note, S. BÉAL, C. TERRENOIRE ; *RDT*, 2007, p. 32, obs. Ph. WAQUET ; *JCP S*, n° 3, 2007, 1021, note, P.- Y. VERKINDT.

l'évaluation a pour objectif la préservation de la sécurité physique et mentale de ces derniers. Elle s'articule avec le dispositif de l'article L. 4112-1 du Code du travail qui dispose que l'employeur doit prendre « *les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ». L'évaluation commande alors l'amélioration des conditions de travail³⁹² car elle permet d'organiser l'adaptation du travail en fonction des salariés. En somme, elle renforce la lutte contre les risques inhérents au travail³⁹³.

Le procédé d'évaluation fonctionne en parallèle de la subordination. L'employeur peut évaluer ses salariés parce qu'il bénéficie d'un pouvoir d'organisation. La subordination autorise ainsi l'évaluation toutefois, elle en organise aussi l'encadrement.

B) L'évaluation encadrée par la subordination

94. Les limites. - La faculté d'évaluation dont dispose l'employeur est strictement encadrée par le législateur. Il en va notamment ainsi de l'obligation d'information incarnant le principe de transparence³⁹⁴. L'évaluation, ses modalités³⁹⁵ ainsi que ses résultats³⁹⁶ doivent être portés à la connaissance du salarié.

95. L'exclusion de l'évaluation des personnes. - Le cantonnement de l'évaluation au domaine du travail découle de la subordination. Sa frontière est construite autour des limites posées à l'objectivation de la personne du salarié. En conséquence, la liberté du travail qui limite la subordination, restreint également le champ de l'évaluation. C'est parce que la personne du salarié est partiellement objectivée qu'elle peut faire l'objet d'une appréciation

³⁹² Sur cette notion, Ch. DEJOUR, « *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critiques des fondements de l'évaluation* », INRA, 2003, p. 11 : *Le concept de charge de travail connote les caractéristiques individuelles et singulières de l'effort, qu'on oppose à la tâche qui, quant à elle, connote le résultat matériel de l'effort en termes de production. La charge de travail renvoie à l'homme (...), la tâche renvoie à la matérialité du travail.*

³⁹³ J.-C. SCIBERRAS, N. SANDRET, « À quoi sert l'évaluation des salariés ? », *préc.*, p. 498. *Adde.* P. MORVAN, « *Droit de la protection sociale* », *Op. cit.*, n° 104 et s. *Adde.* Civ. 2^{ème} 1^{er} Juil. 2003, n° 02-30.576, Bull. civ, 2003, II, n° 218, p. 182 ; *D.*, 2004, p. 906 ; *D.*, 2004, p. 906, note, M. HUYETTE : Concernant la dépression nerveuse occasionnée par un entretien d'évaluation au cours duquel le salarié avait été affecté à un autre poste.

³⁹⁴ Qui se place dans le principe de non-discrimination : Soc. 4 Juill. 2000, n° 98-43.285, Bull. civ, 2000, V, n° 264 ; *D.*, 2001, p. 737, note V. WAUQUIER ; *Dr. soc.*, 2000, p. 919, obs. J. MOULY. *Adde.* C. RADÉ, « Le principe d'égalité de traitement, nouveau principe fondamental du droit du travail », *préc.*, p. 981 ; A. JEAMMAUD, « Du principe d'égalité de traitement des salariés », *préc.*, p. 694.

³⁹⁵ Soc. 21 Nov. 2006, n° 05-40.656, Bull. civ, 2006, V, n° 349 ; *D.*, 2007, p. 686, obs. G. BORENFREUND, F. GUIOMARD, O. LECLERC, P. LOKIEC, E. PESKINE, C. WOLMARK ; *Dr. soc.*, 2007, p. 293, note, B. BOUBLI ; *Dr. soc.*, 2007, p. 114, obs. G. COUTURIER ; *RDT*, 2007, p. 105, obs. A. LYON-CAËN.

³⁹⁶ S. VERNAC, « L'évaluation des salariés », *préc.*, p. 924.

chiffrée et quantifiée. Or, dès qu'elle se trouve « reconstituée » dans sa qualité de personne, cette appréciation ne peut plus avoir lieu.

Est ainsi exclue l'évaluation qui porte uniquement sur la personne³⁹⁷. Cette prohibition est liée aux conditions imposées par le législateur qui réclament que l'évaluation relève de critères objectifs³⁹⁸ en lien avec le travail³⁹⁹. Une partie de la doctrine met l'accent sur la subjectivité⁴⁰⁰ des critères de l'évaluation qui parfois, entachent leur objectivité⁴⁰¹. La difficulté tient principalement au fait que l'évaluation ne peut concrètement se limiter au travail car le travail et la personne sont indissociables⁴⁰². Le salarié intègre donc, au moins en partie, l'objet de l'évaluation. C'est certainement en compensation d'une telle réalité que le régime de l'évaluation admet une protection personnelle et individuelle du salarié à l'encontre des risques que pourraient emporter de telles mesures.

Si dans le cadre du contrat de travail l'employeur évalue, c'est bien parce qu'il détient l'ensemble des prérogatives suffisantes pour le faire. À cet égard, l'évaluation se présente comme une modalité d'autorité. Or, dans le cas des plateformes, l'évaluation découle concrètement de l'utilisateur : l'autorité de la plateforme s'amenuise.

³⁹⁷ J.-C. SCIBERRAS, N. SANDRET, « À quoi sert l'évaluation des salariés ? », *préc.*, p. 498.

³⁹⁸ Soc. 15 Mai 2007, n° 05-42.894, Bull. civ, 2007, V, n° 75 ; *D.*, 2007, p. 1506 ; *D.*, 2007, p. 3033, obs. E. DOCKÈS, F. FOUVET, C. GÉNIAUT, A. JEAMMAUD ; *D.*, 2007, p. 896, obs. C. RADÉ. Également, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *AJFP*, 2009, p. 240, obs. G. CALLEY ; *D.*, 2009, p. 2128, obs. J. PÉLISSIER, T. AUBERT, M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DEBARATS, B. LARDY-PÉLISSIER ; *D. actualité*, 2009, obs. L. PERRIN ; *Dr. soc.*, 2009, p. 792, note H. MAS ; *RDT*, 2009, p. 316, obs. H. TISSANDIER ; *JCP E*, n° 16-17, 2009, 1416, note, S. BÉAL ; *JCP G*, n° 19, 2009, II, 10078, note, D. JEAN-PIERRE ; *JCP S*, n° 21-22, 2009, 1228, note, H. DAÏOGLOU ; *AJFP*, 2010, p. 172, note, J. WOLIKOW : Sur le principe « à travail égal, salaire égal ».

³⁹⁹ Le Professeur VERKINDT fait toutefois remarquer (P.-Y. VERKINDT, « L'évaluation du salarié sous le regard du juge », *préc.*, p. 49) que lorsque l'employeur souhaite évaluer le degré d'adhésion du salarié aux valeurs de l'entreprise, il s'insinue dans un espace dépassant le simple cadre de la vie professionnelle.

⁴⁰⁰ J.-C. SCIBERRAS, N. SANDRET, « À quoi sert l'évaluation des salariés ? », *préc.*, p. 505 ; G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER, « L'évaluation des salariés, enjeux et perspectives », *préc.*, p. 301.

⁴⁰¹ P.-Y. VERKINDT, « L'évaluation du salarié sous le regard du juge », *préc.*, p. 49.

⁴⁰² R. SAVATIER, « Les creux du droit positif au rythme des métamorphoses d'une civilisation », in, « *Les problèmes des lacunes en droit* », Études publiées par Ch. PERELMAN, *préc.*, p. 529 ; R. SAINSAULIEU, « *L'identité au travail* », *Op. cit.*, p. 323 ; H. GARNER ; D. MÉDA, C. SÉNIK, « La place du travail dans l'identité » *préc.* ; H. GARNER ; D. MÉDA, « La place du travail dans l'identité des personnes », *préc.*, p. 624.

II) L'évaluation source de perturbation de la subordination dans le cadre des plateformes

96. Une évaluation à l'objet critiquable. - L'évaluation provenant de la plateforme est revendiquée comme une mesure destinée à s'assurer de la qualité de la prestation effectuée par le prestataire. Or, rapidement l'on s'aperçoit que le but de l'évaluation est détourné (A). La plateforme, met à la disposition des utilisateurs un dispositif leur permettant d'évaluer les prestataires. Eux-seuls évaluent et c'est au moyen de cette évaluation que la plateforme exerce son pouvoir de sanction (B).

A) L'évaluation détournée dans le cadre des plateformes

97. Le recours à l'évaluation. - Les plateformes organisent l'évaluation des prestataires offreurs⁴⁰³. Cependant, au sein des contrats de partenariat, cette fonction est transférée à l'utilisateur⁴⁰⁴. La plateforme, quant à elle, se « contente » de sanctionner les prestataires au regard des résultats obtenus à l'occasion de l'évaluation.

98. L'évaluation par étoile. - Le recours à l'évaluation par les plateformes permet d'apprécier un grand nombre de caractéristiques pouvant être liées à la prestation. Ces dernières placent à disposition de l'utilisateur un mécanisme d'évaluation « par étoile » aboutissant à une note. Il s'accompagne d'un dispositif non-obligatoire de commentaires permettant de justifier la note ainsi appliquée.

⁴⁰³ M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *préc.*, p. 190 ; A. FABRE, M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167 ; T. PASQUIER, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *préc.*, p. 369 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *préc.*, p. 178 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 320.

⁴⁰⁴ P. THIÉBART, « Quand l'économie collaborative est rattrapée par le Code du travail », *JCP E*, n° 37, 2015, 1420 ; J.-P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *préc.*, note n° 95 ; Ph. COURSIER, « Le droit social confronté à l'économie collaborative et distributive », *JCP S*, n° 46, 2016, 1389, n° 12 et s ; B. GOMES, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *préc.*, p. 466 ; B. SERISAY, « Quel statut pour l'entrepreneur collaboratif ? », *JCP S*, n° 40, 2016, 1337, n° 8 et s ; N. MARTIAL-BRAZ, « De quoi l'ubérisation est-elle le nom ? », *préc.*, p. 135 ; C. MINET-LETALLE, « Le particulier : un offreur de services », *préc.*, p. 4 ; T. PASQUIER, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *préc.*, p. 369 ; A. FABRE, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? », *préc.*, p. 552 ; M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *préc.*, p. 191 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, 322.

Les interrogations se rapportent à l'objet de l'évaluation. Si ses critères peuvent être objectifs, le risque réside dans le défaut d'objectivité du notant⁴⁰⁵. Il peut être tentant pour l'utilisateur d'évaluer le prestataire en se fondant sur des éléments totalement extérieurs à la prestation et revêtant un caractère discriminatoire. Une telle hypothèse est d'autant plus envisageable que les commentaires accompagnant l'évaluation ne sont pas obligatoires. Dans la mesure où la plateforme n'effectue aucun contrôle, plusieurs risques peuvent être envisagés. Le premier, consiste à tolérer une évaluation détachée du travail en tant que tel. Le second, vise la sanction appliquée par la plateforme et qui repose sur une évaluation totalement subjective. En réponse à ces risques, le règlement européen de 2019⁴⁰⁶ impose que les plateformes justifient des circonstances pour lesquelles le déréférencement est prononcé⁴⁰⁷. Toutefois, encore faut-il que celles-ci aient connaissance des motifs ayant conduit à une telle mesure. Cette opportunité paraît limitée lorsque l'utilisateur appose une note sans aucune autre justification de sa part.

99. Les « compliments ». - D'autres éléments sont également problématiques car ils visent, très spécifiquement, une évaluation de la personne. Pour illustration, la plateforme *Uber* propose à ses utilisateurs de « complimenter » les prestataires au moyen d'un ensemble de possibilités : « super sociable », « super guide », « très sympathique »⁴⁰⁸. Ces « compliments », ne sont pas présentés comme participant de l'évaluation. Pour autant, il s'agit bien d'une appréciation des qualités personnelles à l'occasion de l'exécution de la prestation. Dans ce contexte, lorsque l'utilisateur délivre le « compliment » au prestataire, il lui applique une « gratification ». En sens inverse, lorsqu'il s'abstient, l'utilisateur sanctionne. Le mécanisme des « compliments » s'oppose très largement aux normes prévues en droit du travail. Ici, la personne est au cœur de l'évaluation et les qualités valorisées par les « compliments » ne sont pas toujours en lien avec le travail. Pour le prestataire, il est difficile de se prévaloir du « défaut » de « compliment ». En effet, comment démontrer que l'utilisateur, se fondant par

⁴⁰⁵ Ce risque a d'ailleurs été révélé à l'occasion d'une annonce effectuée par la plateforme Heetch, officialisant la fin des systèmes de notation par étoile mais, maintenant tout de même une « évaluation » : <https://blog.heetch.com/articles/fin-notation-chauffeurs-passagers> consulté le 29 Mars 2021. *Adde*, L. RATTI, M. PEYRONNET, « Algorithmes et risques de discrimination : quel contrôle du juge ? », *préc*, p. 81. Également, CJUE, 11 Nov. 2010, aff. C-232/09 ; *RTD eur*, 2012, P. 480, obs. S. ROBIN-OLIVIER ; *Rev. UE*, 2014, p. 243, note, E. SABATAKAKIS.

⁴⁰⁶ Règl. UE, n° 2019/1150, du 20 Juin 2019, JOUE, L. 186/57, « promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de service d'intermédiation en ligne ». L'article 22 de ce règlement impose à la plateforme de mentionner les motifs de déréférencement.

⁴⁰⁷ G. LOISEAU, « La protection contractuelle des travailleurs des plateformes », *D*, 2021, p. 147.

⁴⁰⁸ <https://www.uber.com/fr/fr/ride/how-it-works/driver-compliments/> consulté le 29 Mars 2021. Ce mécanisme de « compliments » a également été adopté par la plateforme Heetch : <https://blog.heetch.com/articles/fin-notation-chauffeurs-passagers> consulté le 29 Mars 2021.

exemple sur un motif discriminatoire, a refusé de le gratifier lorsqu'aucun commentaire n'accompagne l'évaluation ?

100. Désubjectivation exacerbée. - Dans le contrat de travail, l'employeur ne peut évaluer la personne de son salarié. Il en va différemment dans le cas des plateformes, là où l'évaluation s'applique indépendamment du sujet en cause : le prestataire ou son travail. Cette indifférence, quant à l'objet de l'évaluation, signifie qu'une objectivation de la force de travail du prestataire à lieu. En somme, il s'agit d'un indice relatant la présence de la subordination. Or, cette objectivation, contrairement à ce qui est identifiée au sein du contrat de travail, ne connaît pas de limite. Elle entraîne une réification de cette force en permettant une appréciation exclusivement quantifiée de la personne⁴⁰⁹. Dans ce contexte, parce que la personne « disparaît »⁴¹⁰, la subordination ne trouve plus de point d'ancrage⁴¹¹.

Une désubjectivation de la force de travail des prestataires offreurs peut être identifiée du côté de l'évaluation. L'objectivation qui en découle est simultanément favorable est exclusive de la subordination. Cependant, elle provient, non pas de la plateforme mais de l'utilisateur, de sorte que la source d'autorité doit désormais être recherchée.

B) Le transfert du pouvoir de sanction au moyen de l'évaluation

101. Un rôle prépondérant. - La place de l'utilisateur dans le fonctionnement des plateformes est spécifique. Celui-ci possède un pouvoir qui ne saurait être identifié au sein du contrat de travail (1). L'utilisateur est un acteur de subordination au moyen de l'évaluation qu'il applique sur le prestataire offreur (2).

1) La distinction du rôle de la clientèle⁴¹² dans le contrat de travail et dans le cas des plateformes

102. Des centres divers d'autorité. - Le problème lié à l'identification de la subordination dans le cadre des plateformes est dû à la dispersion de l'autorité. Certes, les plateformes

⁴⁰⁹ Au point que l'on se demande si dans le cas des plateformes, l'on n'assisterait pas à une forme de « fongibilité » entre les personnes : *Infra*, n° 165.

⁴¹⁰ Cette disparition est fictive. Il ne s'agit pas de considérer que la personne puisse être assimilée à une chose mais seulement de préciser le traitement des personnes par les plateformes.

⁴¹¹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 77.

⁴¹² Par souscris de simplification nous considérons ici l'utilisateur de plateforme comme un client.

détiennent une part de cette autorité sur le prestataire⁴¹³ toutefois, il faut également prendre en considération la place occupée par un pôle de « direction » complémentaire : l'utilisateur.

103. Du rôle de l'utilisateur. - L'utilisateur occupe un rôle qui peut être qualifié « d'actif ». Ce dernier est loin de simplement bénéficier de la prestation puisqu'il l'évalue. Cette évaluation est spécifique car une partie des sanctions appliquées par la plateforme, à l'encontre du prestataire, dépend de cette évaluation. Aussi, si la sanction peut consister en une suspension de l'activité⁴¹⁴ elle peut aller, dans les cas les plus extrêmes, jusqu'au déréférencement⁴¹⁵. La sanction ainsi appliquée détient deux sources d'imputation : la plateforme et l'utilisateur. Cette dualité est ambivalente car elle traduit la volonté de l'utilisateur de sanctionner le prestataire. Il est vrai que le dispositif est mis en œuvre par la plateforme. Elle-seule fixe les « grilles » d'évaluation et incite l'utilisateur à évaluer le prestataire. Toutefois, non seulement l'évaluation par l'utilisateur n'est pas obligatoire, mais plus encore, lorsqu'il évalue, il manifeste une volonté d'appliquer son autorité sur le prestataire.

Il en va différemment dans le cadre du contrat de travail. Il est vrai que la clientèle de l'employeur est de plus en plus sollicitée à « donner son avis » quant aux prestations effectuées par les préposés. Or, une nuance doit être apportée. D'une part, la plainte du client n'est pas de nature à entraîner le licenciement ou la sanction disciplinaire. En effet, à moins de démontrer l'existence d'une faute⁴¹⁶ ou d'un manquement aux obligations du contrat de travail, le salarié ne supporte pas le risque lié au mécontentement de la clientèle. Seul l'employeur s'y trouve confronté car il est l'organisateur de l'activité de son salarié. Par principe donc, il est responsable de sa « mauvaise organisation ». D'autre part, les avis de la clientèle, qui seraient fondés sur des motifs discriminatoires, ne sauraient constituer une cause de licenciement. La protection de la personne du salarié est ici un rempart essentiel à la préservation de sa dignité. Dès lors, il convient de dissocier le rôle de la clientèle de l'employeur et celui de l'utilisateur de plateformes. Alors que dans le premier cas l'avis de la clientèle ne justifie pas la sanction ou le licenciement, dans le second, l'évaluation portée par l'utilisateur influe sur la carrière du

⁴¹³ *Supra*, n° 51 et s.

⁴¹⁴ CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537 : « les moins bons travaillaient quand Take eat easy avait besoin d'eux (lorsqu'il n'y avait pas assez de 'bons' coursiers, lorsqu'il y avait des pics de commandes...). C'est Take eat easy qui nous classait et déterminait qui étaient les meilleurs (...) Si nous n'étions pas tout le temps disponible, notre 'taux de connexion' chutait, et Take eat easy nous empêchait de travailler ».

⁴¹⁵ V. ROCHE, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46 ; P. LE MAIGAT, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15.

⁴¹⁶ Sur la responsabilité contractuelle et délictuelle v. *Infra*, n° 197 et s.

prestataire et peut conduire jusqu'au déréférencement. Le rôle de l'utilisateur est similaire à celui d'un employeur.

Le pouvoir d'évaluation dont bénéficie l'utilisateur de plateformes est tout à fait original car il manifeste sa volonté de se placer comme un organisateur de la prestation. Cette fonction d'organisateur est confirmée par la plateforme qui, sur les « conseils » de l'utilisateur, sanctionne le prestataire. En outre, ce « quasi-transfert » du pouvoir de sanction envers l'utilisateur caractérise, au regard des relations triangulaires de travail, un transfert de subordination.

2) *L'identification de prérogatives de subordination du côté de l'utilisateur*

104. L'exemple des relations triangulaires de travail. - La faculté d'évaluation de l'utilisateur est problématique parce qu'elle traduit un indice de subordination. Les exemples précités le démontrent. Lorsqu'une entreprise utilisatrice évalue et sanctionne le salarié mis à disposition, elle exerce dans les faits un pouvoir de direction⁴¹⁷. La Cour de cassation a illustré cette pensée *a contrario* en considérant que « *les rapports d'activité du salarié étaient adressés à la société Sogeti France qui procédait à ses entretiens d'évaluation et assurait sa formation, de sorte que l'intéressé était demeuré sous l'autorité de l'entreprise prestataire* »⁴¹⁸. La faculté d'évaluer et de sanctionner matérialise l'autorité détenue par l'employeur à l'égard des salariés et plus globalement, elle révèle le pouvoir d'organisation. L'évaluation est donc liée à la notion d'intérêt de l'entreprise⁴¹⁹ : intérêt à la fois préservé et garanti par l'employeur. Dès lors, lorsqu'un utilisateur exerce des pouvoirs d'évaluation et de sanction, il bénéficie d'une fraction du pouvoir d'organisation. Dans le cas des relations tripartites de travail, la dualité de pouvoir d'organisation entraîne la reconnaissance d'une dualité d'employeurs. Rapproché du contexte des plateformes, l'attribution à l'utilisateur de pouvoirs d'organisation devrait déclencher la reconnaissance du coemploi.

⁴¹⁷ *Supra*, n° 80 et s.

⁴¹⁸ Soc. 18 Déc. 2019, n° 18-16.462, Inédit, *préc. Adde*, Soc. 26 Oct. 1999, n° 97-43.142, Bull. civ, 1999, V, n° 407, *préc.*

⁴¹⁹ G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 143 ; M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *RJS*, 2000, p. 260 ; B. TEYSSIÉ, « Sur l'intérêt de l'entreprise », *TPS*, n° 10, 2003, p. 20. Les salariés constituent des éléments de l'entreprise : T. REVET, « *La force de travail* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 210.

105. La transmission d'un pouvoir. - La difficulté que soulève ce transfert de pouvoirs à l'utilisateur est liée à sa qualification de consommateur⁴²⁰. Ce dernier s'extrait de la notion d'entreprise. Non seulement il n'exerce pas sa « direction » dans le but de satisfaire aux intérêts de sa propre entreprise, mais il n'a certainement pas conscience d'œuvrer dans l'intérêt de l'entreprise d'autrui. Il se présente simplement comme le bénéficiaire d'une prestation de service. Dès lors, il semble difficile de lui imputer la qualité de coemployeur.

Il n'en demeure pas moins que cette transmission d'autorité perturbe le champ de la subordination car une dispersion du pouvoir d'organisation est constatée. L'utilisateur exerce une influence sur les « perspectives de carrière » du prestataire⁴²¹. Son rôle est prédominant puisque la plateforme se conforme à une partie de « l'organisation » déterminée par l'utilisateur⁴²². En conséquence, à côté d'un accroissement du rôle de l'utilisateur, celui de la plateforme s'amointrit. Elle semble n'être qu'un « exécutant » de la « volonté-utilisateur » et non pas un employeur.

La transmission du pouvoir d'organisation peut également être identifiée par l'insertion, au sein de la relation, de « gestionnaires de chauffeurs » et de « bailleurs d'agrément » qui détiennent également des facultés proches de celles d'un employeur. Finalement, par l'intervention de ces nouvelles sources d'autorité, le rôle de la plateforme se dilue au point qu'elle disparaît en tant que pôle de direction.

§2) L'apparition du « gestionnaire de chauffeur »⁴²³ : une source nouvelle d'autorité

106. Les nouvelles formes d'autorité. - Deux « nouvelles » formes d'exercice de l'activité de prestataire offreur apparaissent. D'une part, certains prestataires se voient attribuer des

⁴²⁰ Ord. 2021-1247 du 29 Sept. 2021, art. 1 : « Pour l'application du présent code, on entend par : *Consommateur* : toute personne physique qui agit à des fins qui n'entrent pas dans le cadre de son activité commerciale, industrielle, artisanale, libérale ou agricole ». V. également, J.-P. PIZZIO, « L'introduction de la notion de consommateur en droit français », *D*, 1982, p. 91 ; G. PAISANT, « Essai sur la notion de consommateur en droit positif », *JCP* 1993, I, 3655 ; A. CATHELINÉAU, « La notion de consommateur en droit interne. À propos d'une dérive », *CCC*, 1999, p. 13 ; J.-P. CHAZAL, « Le consommateur existe-t-il ? », *D*, 1997, p. 260 ; J. CALAIS-AULOY, H. TEMPLE, M. DEPINCÉ, « *Droit de la consommation* », Dalloz, 10^{ème} éd., 2020, n° 7.

⁴²¹ *Supra*, n° 79 et s.

⁴²² C'est ce qui résulte des exemples tirés des relations triangulaires de travail à l'occasion desquelles, lorsqu'une entreprise utilisatrice bénéficie du pouvoir d'évaluer et d'influer sur l'avancement du salarié alors, elle est considérée comme titulaire d'une autorité caractéristique de la subordination : Soc. 18 Déc. 2019, n° 18-16.462, Inédit, *préc* ; *JA*, n° 639, 2021, p. 40, obs. P. FADEUILHE.

⁴²³ Nous intégrons ici, pour la forme, les « bailleurs d'agrément » dans la formule « gestionnaires chauffeurs ».

« capacités »⁴²⁴. D'autre part, les prestataires peuvent « louer » leur agrément⁴²⁵. Ils font ainsi appel à des remplaçants et dans le cas *Deliveroo*, la plateforme précise que « *Deliveroo n'est pas prescriptif à ce sujet, vous avez le droit, sans la nécessité d'obtenir l'approbation préalable de Deliveroo d'organiser le transfert d'un service de messagerie (en tout ou partie) en votre nom* »⁴²⁶. Dans les deux situations évoquées, la dilution de l'autorité est constatée. Concernant les capacités, les prestataires en « bout de chaîne » sont liés aux « gestionnaires » et à la plateforme : l'autorité est établie entre plusieurs mains (I). De manière analogue, la présence du bailleur d'agrément entraîne une division des sources de direction (II).

D) La dilution de l'autorité par l'insertion de gestionnaires de chauffeurs

107. Une possibilité légale. - Le Code des transports prévoit à son article L. 3122-4-1 l'octroi d'un « *label* » aux exploitants de voitures de transport avec chauffeurs. Certaines plateformes⁴²⁷ se sont engouffrées dans la brèche et définissent l'activité du prestataire comme une opération de « *location d'un cycle avec personnel de conduite* »⁴²⁸. La formule vise directement la location⁴²⁹ et plus particulièrement la location de voitures avec chauffeur⁴³⁰. Toutefois, cette qualification peut être contestée dans la mesure où elle tend à exclure la personne du prestataire de l'ensemble des relations tissées (A). Il faut également reconnaître que le recours à ces capacités est ingénieux puisqu'il permet d'insérer une source nouvelle d'autorité et contribue à perturber l'identification de la subordination (B).

⁴²⁴ T. PASQUIER, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs 'ubérisés' », *RDT*, 2017, p. 95, *spéc.*, p. 102 : Il s'agit d'une autorisation émanant de la plateforme qui permet à des prestataires offreurs de devenir gestionnaires de chauffeurs.

⁴²⁵ Deux affaires ont mis en évidence cette possibilité : *IWGB V/RooFoods Ltd, t/a Deliveroo*, TUR1/985, 2016 et *Dewhurst v/ CitySprint UK ET/2202512/ 2016*.

⁴²⁶ P. LOKIEC, « Chronique de droit comparé du travail », *RDT*, 2019, p. 653, *spéc.*, « La substitution de cocontractants ».

⁴²⁷ Il s'agit de la plateforme *Deliveroo* : A. FABRE, M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167.

⁴²⁸ A. FABRE, M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *Ibid.*, p. 169.

⁴²⁹ P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 74 et s. ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 21000 et s. ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux, civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 318 et s. ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 295 et s. ; Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, P.-Y. GAUTHIER, « *Droit des contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 599 et s. ; Ph. DELEBECQUE, F. COLLART-DUTILLEUL, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 339 et s. ; V. LASBORDES-DE VIRVILLE, « *Droit des contrats spéciaux* », Bruylant, 1^{ère} éd., 2019, n° 215 et s.

⁴³⁰ Loi n° 2014-1104, du 1^{er} Oct. 2014, JORF, n° 0228 du 2 Oct. 2014, p. 15938. *Adde.* Ph. DELEBECQUE, I. BON-GARCIN, M. BERNADET, « *Droit des transports* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2018, n° 192 et s., p. 168 et s.

A) Le recours aux gestionnaires de chauffeurs comme modalité d'exclusion de la personne du prestataire

108. L'intérêt du louage des choses. - L'intérêt du recours au louage des choses⁴³¹ est de faire reposer la relation gestionnaire / utilisateur non pas sur un contrat de service impliquant la personne du prestataire mais bel et bien sur un contrat visant les choses. Le contrat de bail permet au preneur d'obtenir un bien dont l'usage, affecté à une tâche spécifique⁴³², lui garantit d'acquérir la valeur souhaitée⁴³³ : le service se situe ainsi dans le bien lui-même⁴³⁴. La particularité du recours à cette convention est double. D'une part, l'emploi du droit des transports permet d'évacuer le prestataire car seule la location est ici perçue. Dès lors, la tâche qu'il effectue disparaît. Les plateformes font ainsi du contrat de partenariat un contrat consistant en la mise à disposition d'une chose⁴³⁵ et non pas un contrat reposant sur une prestation revenant à faire⁴³⁶. D'autre part, en se concentrant sur l'hypothèse d'une location de véhicule avec

⁴³¹ B. GOMES, « L'arrêt Uber va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », *Liaisons sociales*, n° 18021, 2020.

⁴³² Com. 12 Mars 1991, n° 88-17.181, Bull. civ, 1991, IV, n° 101; *D*, 1992, p. 112, *RDI*, 1991, p. 346, obs. Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI; *D*, 1992, p. 112, obs. A. BÉNABENT.

⁴³³ Pour une illustration, le contrat d'affrètement prévoit que le *fréteur* mette à disposition de l'*affréteur* un navire, moyennant le paiement du *fret* (P. PUIG, « La qualification du contrat d'entreprise », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n°14, p. 37 ; Ph. DELEBECQUE, « *Droit maritime* », 13^{ème} éd., 2014, n° 624). Il n'est alors nullement exigé que le fréteur garantisse la réalisation de ce à quoi s'était engagé l'affréteur, mais seulement que la navire mis à disposition de ce dernier soit « navigable » (J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMLADI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 3211).

⁴³⁴ P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 74 et s.

⁴³⁵ Se retrouve l'hypothèse de la réification de la personne des prestataires offreurs : *Supra*, n° 100 et *Infra*, n° 666

⁴³⁶ H., L. et J. MAZEAUD, « *Leçon de droit civil* », *Op. cit.*, p. 5 ; B. FAGES, « *Droit des obligations* », LGDJ, 8^{ème} éd., 2018, n° 175 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 197 ; A. BÉNABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 18 : L'objet de l'obligation est la prestation due par le débiteur. Cette prestation consiste tantôt en un fait positif (exécution d'un travail par exemple), tantôt un fait négatif. Cette prestation, peut-être de faire (*facere*), ne pas faire (*non facere*), de donner (*dare*). La réforme du droit des contrats, impulsée par l'Ordonnance de 2016 (Loi n°2018-287 du 20 Avr. 2018, JORF n°0093 du 21 Avr. 2018, a ratifié l'ordonnance n°2016-131 du 10 Fév. 2016 portant sur la réforme du droit des contrats) a mis de côté la classification traditionnelle des obligations par l'objet. En effet, l'article 1163 du Code civil dispose aujourd'hui que « *l'obligation a pour objet une prestation présente ou future* ». La notion d'objet d'obligation constitue une thématique relativement critiquée par les auteurs qui semblent n'y voir qu'un prolongement de l'objet du contrat (v. notamment E. GAUDEMET, « *Théorie générale des obligations* », Dalloz, 1937, p. 89 ; J. GHESTIN, G. LOISEAU, Y.-M. SERINET, « *La formation du contrat* », LGDJ, 4^{ème} éd., 2013, p. 34).

personnel de conduite seule la relation entre le gestionnaire et l'utilisateur est perceptible. Le prestataire est, quant à lui, relégué au rang d'accessoire⁴³⁷ du bien mis à disposition⁴³⁸.

109. Avantage secondaire. - L'autre intérêt du recours au louage de véhicules avec chauffeurs est d'évacuer la plateforme des liens se créant entre le gestionnaire et l'utilisateur. La plateforme se situe en périphérie des relations. Elle ne revêt qu'un rôle d'intermédiaire se limitant à informer le gestionnaire des prestations qui se présentent à lui.

110. Les contestations. - Défini par la plateforme comme un contrat de bail, le contrat de partenariat doit s'inscrire dans le régime énoncé précédemment. Or, c'est du côté de l'indépendance de l'utilisateur et de la nature de la prestation que l'hypothèse du bail ne peut résister. Force est de constater que l'utilisateur fait appel au gestionnaire de chauffeurs non pas pour une durée⁴³⁹ mais pour un ouvrage. L'utilisateur impose un point de départ et un point d'arrivée. En ce sens, le contrat de partenariat ne constitue pas un contrat au temps, il s'inscrit dans une entreprise⁴⁴⁰.

⁴³⁷ Sur les liens entre accessoire et principal, v. notamment, M. CABRILLAC, « Les accessoires de la créance », in, *Études dédiées à A. WEILL*, Litec, 1983, p. 107, spéc. p. 115 ; F. ZENATI-CASTAING, T. REVET, « Les biens », *Op. cit.*, n° 112 ; P. BERLIOZ, « Droit des biens », *Op. cit.*, n° 63 : L'accessoire s'ajoute à une chose qu'il aura pour fonction de servir. Pour exemple, les actions en justice constituent l'accessoire de droits. De même, les immeubles par destination constituent l'accessoire d'un immeuble. L'accessoire d'une chose s'analyse comme « une autre chose qui lui est utile, qui l'améliore ou qui en rend l'utilisation plus aisée » (F. ZENATI-CASTAING, T. REVET, « Les biens », *Op. cit.*, n° 112). L'accessoire peut revêtir un lien de dépendance fonctionnel ou génétique (Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, Ph. STOFFEL-MUNK, « Les obligations », LGDJ, 9^{ème} éd., 2017, n° 408) selon que son existence soit conditionnée à l'affection vers un autre bien ou selon que son existence soit conditionnée à l'existence préalable de ce bien.

⁴³⁸ A. FABRE, M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 169.

⁴³⁹ Le bail est un contrat au temps, les baux perpétuels sont ainsi prohibés. Sur ce thème, v. notamment, J. AZÉMA, « La durée des contrats successifs », *préf.* R. NERSON, LGDJ, 1969, n° 24 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « Les principaux contrats spéciaux », *Op. cit.*, n° 21107 ; E. DE SAINTE MARIE, « Le contrat à exécution successive, le contrat à durée indéterminée et l'engagement perpétuel : de quelques incertitudes persistantes, avant et après la réforme », *D.*, 2017, p. 678 ; A. ETIENNEY, « La durée de la prestation : essai sur le temps dans l'obligation », *préf.* T. REVET, LGDJ, 2008.

⁴⁴⁰ Car l'ouvrage se trouve déterminé en amont : Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « Définition du contrat d'entreprise », *préc.*, p. 369 ; Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « Contrat d'entreprise. Entreprise générale de bâtiment. Définition », *préc.*, p. 326 ; Ph. MALINVAUD, B. BOUBLI, « Le contrat d'entreprise porte sur un travail spécifique », *préc.*, p. 343 ; P. TRISSON-COLLARD, « Tentative de distinction des contrats d'entreprise et de mandat fondée sur l'objet du contrat », *préc.*, p. 4 ; P. PUIG, « La qualification de contrat d'entreprise », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 16 ; P.-H. ANTONMATTEI, J. RAYNARD, « Droit civil. Contrats spéciaux », *Op. cit.*, n° 421, p. 355 ; G. LARDEUX, « Le contrat de prestation de service dans les nouvelles dispositions du code civil », *préc.*, p. 1659 ; D. MAINGUY, « Contrats spéciaux », *Op. cit.*, n° 518, p. 521 ; Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, « Droit des contrats spéciaux », *Op. cit.*, n° 708, p. 447 ; A. BÉNABENT, « Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux », *Op. cit.*, n° 482, p. 353 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « Contrats civils et commerciaux », *Op. cit.*, n° 695, p. 649 ; B. MÉNARD, « La fixation du prix dans les contrats de prestation de service à la lumière de l'avant-projet de réforme du droit des contrats spéciaux », *préc.*, n° 5, p. 264.

Il faut également préciser que le contrat de bail suppose l'indépendance du preneur⁴⁴¹. Ce dernier doit pouvoir « user » du véhicule ainsi que de son chauffeur comme bon lui semble. C'est précisément sur ce terrain que le critère de l'indépendance ne peut être rempli car les plateformes imposent des itinéraires aux prestataires offreurs et indirectement donc, à l'utilisateur⁴⁴². Également, la durée de la prestation est contrôlée par la plateforme puisque le prestataire qui tarde à réaliser sa prestation risque l'application d'une sanction⁴⁴³.

Dès lors, l'emploi du louage des choses, comme modalité d'exclusion de la personne du prestataire offreur, ne résiste pas à la réalité des faits. Le contrat de partenariat s'inscrit dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Les directives qui visent la personne du prestataire sont susceptibles de déclencher l'application de la subordination. Toutefois, le recours aux gestionnaires de chauffeurs a pour effet d'amoindrir l'implication de la plateforme.

⁴⁴¹ Civ. 1^{ère}, 11 Mars 1986, n° 84-13.557, Bull. civ, 1986, I, n° 64, p. 61 ; *RTD civ*, 1986, p. 608, obs. Ph. RÉMY. Sur le contrat de promenade équestre : Civ. 1^{ère}, 27 Mars 1985, n° 83-16.468, Bull. civ, 1985, I, n° 111, p. 102.

⁴⁴² Le non-respect de l'itinéraire par le prestataire peut être sanctionné par la plateforme, sur ce point, v. notamment : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (FP-P+B+R+I), *Gaz. Pal.* 2018, n° 43, p. 48, obs. C. BERLAUD ; *D.* 2018, n° 44, p. 2409, obs. N. BALAT ; *AJ Contrat*, 2018, n°12, p. 497, obs. X. DELPECH ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE- MOUSTIER ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDT*, 2019, p. 36, note M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *Dr. soc.*, 2019, p. 564, note, L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 167, note, C. LARRAZAT ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, obs. C. RADÉ ; *Dr. soc.*, 2019, p. 848, note, N. MAGGI-GERMAIN ; *AJ contrat*, 2019, p. 49, obs. X. DELPECH ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *IP/IT*, 2019, p. 186, note, J. SÉNÉCHAL ; *D.*, 2019, p. 177, note M.- C. ESCANDE-VARNIOL ; *D.*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *Gaz. Pal.*, 2019, n° 2, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *Gaz. Pal.*, 2019, n° 340, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *BJT*, 2019, n°1, p. 15, obs. J. ICARD ; *BJT*, 2019, n°1, p. 7, obs. S. MSADAK ; *JT*, 2019, n° 215, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *LAPC*, n° 1, 2019, 4, obs. L. FIN-LANGER ; *EEI*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *Com. Com. Electr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU. Dans la lignée : CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *BJT*, 2019, n° 2, p. 2, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, 2019, n° 4, p. 6 obs. L. GAMET ; *AJ contrat*, 2019, p. 53, obs. X. DELPECH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *SSL*, n° 1877, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1883, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1845, 2019, note, T. PASQUIER ; *JSL*, n° 470, 2019, obs. J.- Ph. LHERNOULD. *Adde*, CPH de Paris, 4 Fév. 2020, n° F19-07738.

⁴⁴³ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, *préc.* Également, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.* ; *D.*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.- H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D.*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU : Évoquant les temps « abusivement longs ».

B) Le recours aux gestionnaires chauffeurs comme modalité de dilution de l'autorité

111. Le transfert des pouvoirs. - Le recours à ces gestionnaires permet d'évacuer l'autorité de la plateforme. Ce procédé nécessite qu'elle transmette une partie de ses attributions aux gestionnaires. Il en va principalement de deux facultés : le pouvoir d'affectation et celui de sanction.

112. Le transfert du pouvoir d'affectation. - Le gestionnaire de chauffeurs se voit confier la faculté d'affecter les prestataires à chacune des prestations « distribuées » en amont par la plateforme. Ce pouvoir d'affectation constitue une prérogative du pouvoir de direction qui permet à l'employeur d'organiser la « mobilité » de ses salariés aux fins de satisfaire aux intérêts de son entreprise. Le pouvoir d'affectation du gestionnaire de prestataires et celui de l'employeur sont finalement semblables. Plusieurs distinctions peuvent cependant être révélées. D'une part, pour le premier d'entre eux, ce pouvoir est conditionné par la plateforme. En ce sens, n'importe quel prestataire ne peut bénéficier d'une telle faculté d'affectation. D'autre part, le gestionnaire ne choisit pas unilatéralement la nature des tâches qu'il confie à ses prestataires puisque les prestations sont préalablement transmises par la plateforme.

Dans tous les cas, le gestionnaire de chauffeurs bénéficie d'un pouvoir caractéristique de la direction⁴⁴⁴. Le pouvoir d'affectation constitue un indice véritable d'autorité car il traduit la maîtrise de l'employeur sur la personne du salarié. Il contribue à démontrer que le salarié ne décide pas des tâches qu'il souhaite effectuer car il se trouve atteint dans son libre-arbitre⁴⁴⁵. Aussi, le refus fautif du salarié d'exécuter la prestation de travail est de nature à justifier la cause réelle et sérieuse du licenciement⁴⁴⁶.

113. La possibilité du pouvoir de sanction. - Le contentieux n'a pas encore véritablement mis en évidence ces mécanismes de gestionnaires de chauffeurs de sorte que les prochains propos seront conditionnels.

⁴⁴⁴ Soc. 30 Mai 1980, n° 79-10.667, Bull. civ, 1980, V, n° 472.

⁴⁴⁵ Il en va finalement ainsi du *praestare*, v. *Supra*, n° 32 et s.

⁴⁴⁶ Soc. 16 Sept. 2009, n° 08-42.274, Inédit ; Soc. 9 Nov. 2014, n° 13-20.129, Inédit ; Soc. 15 Janv. 2014, n° 12-28.973, Inédit.

Il y a fort à parier que le gestionnaire soit tributaire d'un pouvoir de sanction à l'égard des chauffeurs auxquels il fait appel. Dans la mesure où il se présente comme celui attribuant les prestations à chaque prestataire, il est possible de croire que des évaluations trop faibles, des comportements dénoncés par les utilisateurs ou des temps de travail insuffisamment productifs puissent entraîner une exclusion du « réseau de gestionnaires ». Si tel est le cas, cela signifie que les gestionnaires bénéficient d'une double autorité. Celle d'affectation qui matérialise l'organisation et la direction des prestataires, ainsi que celle de sanction dont il est possible de déduire le pouvoir de contrôle⁴⁴⁷. Dans un tel contexte, la réunion du triptyque contrôle, sanction, direction est constatée. Elle se combine avec l'atténuation des pouvoirs de la plateforme.

114. Conséquence du transfert. - Cette faculté, qu'offre la plateforme de transférer à un contractant une prérogative caractéristique de l'autorité patronale, brouille les frontières de la subordination. Tel qu'évoqué précédemment l'utilisateur évalue et sanctionne le prestataire⁴⁴⁸. À côté de cela, le gestionnaire détient un pouvoir d'affectation ainsi que, certainement, un pouvoir de sanction. Finalement, même si la plateforme conserve des marges d'autorité, elles tendent à disparaître derrière les « nouveaux » titulaires du pouvoir d'organisation. Cette autorité est diluée entre plusieurs mains de sorte que les contours de la subordination deviennent flous. Il est certain que le gestionnaire de chauffeurs peut toujours être considéré comme l'employeur véritable. Toutefois, une telle perspective revient à amoindrir l'implication de la plateforme. L'option de l'employeur conjoint peut également être envisagée mais peut-elle se passer d'appréhender l'implication de l'utilisateur ?

Une dernière forme de dilution doit être constatée : il s'agit du cas des bailleurs d'agrément qui peuvent également détenir une autorité sur le prestataire offreur.

II) La dilution de l'autorité et les bailleurs d'agrément

115. Les problématiques liées aux bailleurs d'agrément. - Pour rappel, le fonctionnement des bailleurs d'agrément suppose que le détenteur d'un « agrément plateforme » en organise la location. Ce procédé présente une certaine proximité avec les conditions d'exécution de

⁴⁴⁷ Sur la géolocalisation, v. *Supra*, n° 62 et s.

⁴⁴⁸ *Supra*, n° 96 et s.

l'activité mises en avant à l'occasion de l'affaire *Labanne*⁴⁴⁹. Dans cette affaire des chauffeurs de taxi prenaient à bail des véhicules auprès de la société *Bastille* qui leur réclamait une redevance et leur imposait l'entretien des véhicules loués.

Dans le cas des plateformes, la différence est due au fait que l'objet de la location vise en une « licence » et non en un véhicule. Au-delà de ce constat les conditions de location sont similaires. Les prestataires bailleurs bénéficient d'un pourcentage sur l'ensemble des rémunérations perçues par le prestataire preneur à bail⁴⁵⁰. Les conditions dans lesquelles s'effectue cette location sont drastiques. Les rémunérations versées par les plateformes sont déjà faibles⁴⁵¹ mais néanmoins amputées du pourcentage perçu par le bailleur. En conséquence, le preneur à bail est contraint d'exercer un nombre de prestations toujours plus important aux fins de percevoir une rémunération décente. La contrainte ne résulte donc pas nécessairement de la direction au sens strict du terme. Elle peut également émaner des conditions économiques imposées qui, *in fine*, constituent des modalités d'autorité. En ce sens, lorsque les conditions tarifaires qu'impose le bailleur nécessitent une augmentation de la charge de travail, cela signifie qu'il se trouve détenteur d'un pouvoir de direction s'exerçant, non pas sur la personne du prestataire, mais sur son activité économique⁴⁵².

116. Les loueurs de véhicules. - Il convient également de mentionner l'existence, tout comme dans l'affaire *Labanne*, de loueurs de véhicules agréés par les plateformes. Là encore, les conditions dans lesquelles sont effectuées les opérations de locations sont opaques aussi, les pouvoirs détenus par ces bailleurs sont indéterminés. Or, à la lumière du fonctionnement des bailleurs d'agréments il est possible de considérer que les modalités de location sont tout aussi drastiques. Les conditions tarifaires pourraient imposer une charge de travail soutenue qui garantirait au bailleur de bénéficier de la direction économique de l'activité du prestataire.

Bien évidemment, l'assimilation de ces bailleurs à des employeurs conjoints est envisageable. L'exemple de l'affaire *Labanne* démontre que le détenteur du pouvoir, quel qu'en soit sa nature, est finalement celui qui se voit reconnaître la qualité d'employeur. Toutefois, il

⁴⁴⁹ Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437 ; *Dr. soc*, 2001, p. 227, note, A. JEAMMAUD ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134, obs. F.-J. PANSIER ; *LPA*, n° 5, 2001, note, G. PICCA, A. SAURET ; *LPA*, 2002, p. 18, note, F. JAULT.

⁴⁵⁰ B. GOMES, B. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans-papiers », *RDT*, 2020, p. 278.

⁴⁵¹ V. sur le détail des rémunérations, B. GOMES, B. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans-papiers », *préc.*, p. 278.

⁴⁵² Sur ce point, v. *Infra*, n° 258 et s.

faudra s'interroger sur l'identité de « l'autre employeur » : la plateforme ? L'utilisateur ? Le bailleur d'agrément ? Ce qui est certain c'est que le rôle de la plateforme ne doit pas être ignoré. L'insertion de ces intermédiaires qui perturbent l'identification de la subordination est organisée par la plateforme. C'est elle qui rend le pouvoir diffus.

117. Conclusion section. - Le fonctionnement des plateformes laisse place à une multitude de situations au sein desquelles l'autorité se trouve détenue par plusieurs acteurs. La perturbation de la subordination peut être ici déduite de l'insertion, au sein de la relation, de multiple source de pouvoirs. L'utilisateur évalue et sanctionne, les bailleurs d'agrément et de véhicules bénéficient d'un pouvoir d'organisation de nature économique et les gestionnaires de chauffeurs sanctionnent et dirigent l'activité. Finalement, c'est le rôle de la plateforme qui disparaît. Cette dernière semble ne plus constituer qu'un intermédiaire dénué de tout pouvoir coercitif. Au-delà de l'amenuisement du rôle de la plateforme c'est la subordination qui est mise en échec. Faisant obstacle au principe de l'unicité d'employeur les plateformes empêchent l'identification du triptyque contrôle, sanction et direction.

118. Conclusion chapitre. - L'identification du titulaire de l'autorité est essentielle afin de déterminer la qualité d'employeur. Indépendamment de savoir comment les parties ont décidé d'organiser leur relation, dès l'instant où l'une d'entre elles détient la capacité de donner des ordres, d'en contrôler l'exécution et d'appliquer des sanctions, alors l'autorité est identifiée, l'employeur également. Le problème posé par les plateformes est relatif à la multitude d'acteurs qui peuvent interférer dans une seule et même relation tout en détenant, à part égale, des pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction. L'utilisateur lui-même, pourtant simple consommateur, bénéficie de prérogatives d'autorité au moyen de l'évaluation.

Dans ce contexte, la subordination est altérée. Ce constat est d'autant plus probant que les pouvoirs attribués à l'ensemble de ces acteurs ne sont pas toujours directs. À l'image des facultés que possède la plateforme, parfois, l'autorité ne s'exprime pas clairement. Elle peut émaner de conditions tarifaires restrictives ou incitatives qui orientent le comportement du prestataire. La recherche d'autres éléments permettant de démontrer la subordination est alors essentielle.

119. Conclusion titre. - L'état de subordination se matérialise par la réunion des pouvoirs de l'employeur. Ils permettent d'opérer désubjectivation de la force de travail des salariés. Cet état caractérise néanmoins une atteinte encadrée à la liberté du travail.

À l'occasion des plateformes la découverte de la subordination est altérée. Plusieurs raisons participent à justifier un tel constat. Tout d'abord, les facultés détenues par les plateformes ne sont pas toujours suffisantes pour démontrer le fameux triptyque. Celles-ci disposent de mesures parfois clairement coercitives. D'autres en revanche, de nature incitatives ou « indirectes », ne traduisent pas efficacement la présence de ces pouvoirs. Puis, lorsque des prérogatives de direction sont identifiées, elles sont souvent liées à des sources d'autorité externes. Des acteurs distincts de la plateforme sont titulaires de pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction de sorte que le rôle qu'elle occupe est finalement réduit. Cette dispersion de l'autorité entre plusieurs mains empêche une reconnaissance formelle de la subordination et nécessite la mobilisation d'autres indices. Celui du service organisé doit être employé, car il suppose de s'extraire de la direction de la personne pour se concentrer sur l'organisation de l'activité.

TITRE II) L'incertitude du service organisé comme indice de démonstration de l'état de subordination dans le cadre des plateformes

120. Le service organisé. - Au titre des indices autorisant à identifier la subordination, la jurisprudence a dégagé le critère du service organisé. La Cour de cassation considère, dans l'affaire *Société générale*, 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 ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail »⁴⁵³. Le service organisé connaît une appréciation distincte de celle portée par l'état de subordination. Alors que la conception de l'état de subordination repose sur l'autorité de l'employeur appliquée au travail, le service organisé consiste en une lecture de cette même autorité mais cette fois sur les conditions d'exécutions du travail⁴⁵⁴.

Le service organisé est conçu comme un élément venant « résumer » un autre aspect du pouvoir de l'employeur : la répartition de la charge des risques⁴⁵⁵. Ce second versant se vérifie à l'occasion d'une affaire *Hebdo Presse* lors de laquelle la Cour de cassation affirme « que les distributeurs ne travaillaient pas pour leur propre compte, mais pour celui de la société *Hebdo Presse*, qui les employait dans le cadre d'un service organisé et selon des directives générales imposées par elle, qui assumait les risques et le profit de son entreprise, et sous la dépendance de laquelle ils se trouvaient placés en fait »⁴⁵⁶. Le service organisé regroupe alors plusieurs

⁴⁵³ Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386, *préc*; JCP E, n° 5, 1997, 21, note, J. BERTHÉLÉMY; *Dr. soc*, 1996, p. 1067, obs. J.-J. DUPEYROUX.

⁴⁵⁴ Pour quelques illustrations : Soc. 4 Nov. 1987, n° 85-18.421, Bull. civ, 1987, V, n° 610 ; Civ. 2^{ème} 18 Nov. 2003, n° 02-30.756, Bull. civ, II, n° 338 ; Civ. 2^{ème}, 21 Sept. 2004, n° 03-30.144, Inédit : La Cour associait ici le critère du service organisé et la méthode du faisceau d'indices lorsqu'elle considérait que « les conditions dans lesquelles l'activité des médecins remplaçants était exercée au sein de l'unité de soins et de réanimation, la cour d'appel, qui n'était pas saisie d'un conflit d'affiliation, a relevé que ces praticiens effectuaient leurs gardes de nuit dans les locaux de ce service, avec le concours de son secrétariat et selon un planning et un horaire déterminés à l'avance ; que leurs patients étaient ceux traités dans le même service dont ils ne supportaient pas les risques financiers et qu'ils ne signaient aucune feuille de soins, ordonnance ou courrier concernant ces malades ; que leur activité n'avait pas donné lieu à un contrat de remplacement destiné au conseil de l'ordre et que d'un montant forfaitaire, leur rémunération était fixée unilatéralement par les médecins de l'unité de soins et de réanimation ; que répondant ainsi aux conclusions, elle a pu en déduire, sans dénaturation, l'existence d'un lien de subordination ». Également, Civ. 2^{ème} 23 Mai 2007, n° 06-15.011, Inédit ; Soc. 12 Juill. 2010, n° 07-45. 298, Inédit.

⁴⁵⁵ Sur la notion de risques d'exploitations, v. Soc. 31 Mai 1990, n° 88-41.419, Bull. civ, 1990, V, n° 260.

⁴⁵⁶ Ass. plén. 18 Juin 1976, n° 74-11.210, Bull. A.P, 1976, n° 9 ; D, 1977, p. 173, note A. JEAMMAUD.

composantes caractéristiques de l'autorité de l'employeur : d'une part, le service organisé unilatéralement par autrui. D'autre part, le service organisé pour autrui.

121. Le service organisé et l'organisation. - Le service organisé ne peut être dissocié de la notion d'entreprise⁴⁵⁷. Pour le Professeur REVET il est « *une entité au sein de laquelle le facteur travail est considéré de manière privilégiée* »⁴⁵⁸. Aussi, l'intégration au sein du service organisé établit la subordination car le travail « *constitue la source de l'organisation s'il est maîtrisé par l'organisateur* »⁴⁵⁹. En ce sens, toujours pour cet auteur, les données consistant à établir l'existence d'un service organisé doivent se concevoir comme de nature à intégrer le travail au sein de l'organisation. Le service organisé manifeste la conception du service apprécié comme « *l'un des éléments humains occupant une place dans une entreprise dont il n'est pas l'organisateur : il est celui qui appartient à l'employeur* »⁴⁶⁰. Il caractérise ainsi l'organisation de l'entreprise par l'employeur et le fait que cette organisation a pour but d'y insérer le salarié. Il se résume alors comme « *l'entreprise vu par la jurisprudence* »⁴⁶¹. Ce constat est effectif lorsque l'on s'attache au pouvoir d'organisation qui traduit la dualité d'éléments « accaparés » par l'employeur. Dans le cadre des plateformes en revanche il faut constater que l'organisation à laquelle se livrent les plateformes est distincte de celle menée au sein d'une entreprise traditionnelle (**Chapitre I**) de sorte que la conception même du service organisé est parfois incertaine (**Chapitre II**).

⁴⁵⁷ M. DESPAX, « *L'entreprise et le droit* », préf. G. MARTY, LGDJ, 1956, p. 128 ; G. LYON-CAEN, A. LYON-CAEN, « La doctrine de l'entreprise », in, J.-M. MOUSSERON, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Dix ans de droit de l'entreprise* », Librairies techniques, 1978, p. 599 ; A. SUPIOT, « Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *RTD com*, 1985, p. 623, spéc. p. 625 ; J. PAILLUSSEAU, « Qu'est-ce que l'entreprise ? », in, J. JUGAULT (dir.), « *L'entreprise : nouveaux apports, études coordonnées* », Economica, 1987, p. 11 et s. ; B. MERCADAL, « La notion d'entreprise », in, « *Les activités et les biens de l'entreprise* », Mélanges en l'honneur de J. DERRUPPÉ, Litec, 1991, p. 9 ; M. DESPAX, « L'évolution du droit de l'entreprise », in, « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges en l'honneur de J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 127 ; A. JEAMMAUD, T. KIRAT, M.-C. VILLEVAL, « Les règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », *RIDE*, n° 1, 1996, p. 99, spéc. p. 112 ; B. TEYSSIÉ, « L'entreprise et le droit du travail », *APD*, t. 41, 1997, p. 355 ; B. TEYSSIÉ, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », *D*, 2004, p. 1680 ; B. TEYSSIÉ, « Sur l'entreprise et le droit du travail », *Dr. soc*, 2005, p. 127 ; J. BARTHÉLÉMY, « L'intérêt de l'entreprise », *Les Cah. Du DRH*, 2008, p. 146 ; G. DUCHANGE, « *La notion d'entreprise en droit privé. Essai en droit du travail* », préf. B. TEYSSIÉ, LexisNexis, 2014, n° 27.

⁴⁵⁸ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 210.

⁴⁵⁹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Ibid.*, n° 210.

⁴⁶⁰ H. GROUDEL, « Le critère du contrat de travail », in « *Les tendances du droit du travail français contemporain* », Études offertes à G.-H. CAMERLYNCK, Dalloz, 1977, p. 49, spéc. p. 57.

⁴⁶¹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 210.

Chapitre I) Le renouvellement de l'organisation par les plateformes

122. Rejet. - Le fonctionnement des plateformes manifeste le rejet de la conception d'entreprise. L'organisation identifiée à cet endroit est distincte de celle de l'entreprise « traditionnelle » qui se définit habituellement comme la propension dont dispose l'employeur de saisir le capital ainsi que le travail. Au contraire, dans le cas des plateformes, les éléments composant l'organisation sont renouvelés (**Section I**) de sorte que, la structure de l'organisation s'en trouve modifiée (**Section II**).

Section I) La composition renouvelée de l'organisation par les plateformes

123. Opposition. - Au sein du contrat de travail le pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur est mis en œuvre afin de satisfaire l'intérêt de l'entreprise⁴⁶². Cet intérêt se confond avec la notion même d'entreprise puisqu'il admet une coordination d'intérêts antagonistes : le capital et le travail⁴⁶³. Aussi, « *l'intérêt de l'entreprise est la principale finalité admissible des actions de l'employeur* »⁴⁶⁴ ainsi que la principale finalité de la subordination. Le pouvoir d'organisation de l'employeur est donc limité par cet intérêt (§1). Dans le cadre des plateformes l'intérêt se distingue de celui précédemment énoncé. Il se manifeste d'une part, par une éviction de la personne du prestataire et d'autre part, par un alignement de l'intérêt de la plateforme sur celui de l'utilisateur. L'indépendance du prestataire offreur se justifie par l'objectif de garantir la satisfaction de l'utilisateur⁴⁶⁵ (§2).

§1) L'encadrement du pouvoir d'organisation par l'intérêt de l'entreprise

124. L'intérêt légitime et le pouvoir d'organisation. - L'intérêt de l'entreprise peut se manifester par le versant individuel du pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur. Il constitue à la fois la source de ce pouvoir (**I**) ainsi qu'une limite (**II**).

⁴⁶² G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 143 ; A. PIROVANO, « La boussole de la société. Intérêt commun, intérêt social, intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 189 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 260 ; B. TEYSSIÉ, « Sur l'intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 20.

⁴⁶³ G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 147.

⁴⁶⁴ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 219.

⁴⁶⁵ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ contrat*, 2020, p. 227.

D) L'intérêt de l'entreprise à l'origine du pouvoir d'organisation de l'employeur

125. L'organisation et l'intérêt de l'entreprise. - L'intérêt de l'entreprise constitue une notion qui transcende les intérêts de l'employeur⁴⁶⁶. Il lui permet d'organiser l'activité de son entreprise lorsque le contrat de travail présente des zones d'incertitudes⁴⁶⁷ qui doivent être comblées⁴⁶⁸. L'intérêt de l'entreprise revêt alors une double fonction. Il autorise la direction des personnes ainsi que la direction économique de l'activité⁴⁶⁹. Dans le premier cas, l'employeur impose des formations ou prohibe certains comportements afin de répondre à l'objectif de préservation de la santé et de la sécurité des salariés. Dans le second cas, l'organisation menée par l'employeur peut viser la rentabilité du poste de travail ou la préservation de la compétitivité de l'entreprise⁴⁷⁰. Deux notions apparaissent ainsi. Premièrement, la subordination⁴⁷¹. Elle constitue l'élément d'organisation de l'activité des salariés. Deuxièmement, l'entreprise caractérisée par les contrats de travail et la détention du capital. L'organisation dont dispose l'employeur est donc bien une manifestation de la subordination : elle en est à la fois « *la source et l'effet* »⁴⁷².

126. La conjonction d'intérêts. - Parce que l'intérêt de l'entreprise constitue une source de subordination, il contient en son sein le pouvoir d'organisation de l'employeur. Par exemple, en matière de mobilité⁴⁷³, la mise en œuvre de clauses dites de mobilité doit s'accorder avec

⁴⁶⁶ E. GAILLARD, « *Le pouvoir en droit privé* », préf. G. CORNU, *Op. cit.*, p. 222 : « *L'entreprise à un intérêt propre supérieur à ceux des diverses catégories de personnel qui la compose* ».

⁴⁶⁷ P. DURAND, J. JOUSSAUD, « *Traité de droit du travail* », *Op. cit.*, n°352 ; E. DOCKÈS, « La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail », *préc.*, p. 144 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », *préc.*, n°15, p. 364. ; L.-K. GRATTON, « *Les clauses de variation du contrat de travail* », préf. P. RODIÈRE, *Op. cit.*, n°359.

⁴⁶⁸ F. CHAUTARD, L. LE BERRE, « Les définitions du lieu de travail », *JCP E*, n° 36, 2003, 1247 ; J.- P. CHAZAL, « Tout n'est-il pas contractuel dans le contrat ? », *préc.*, p. 237.

⁴⁶⁹ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 67.

⁴⁷⁰ *Infra*, n° 131.

⁴⁷¹ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n°210.

⁴⁷² T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Ibid.*, n°210.

⁴⁷³ P. MORVAN, « Aspects de la mobilité à l'intérieur d'un groupe de sociétés », *préc.*, p. 888 ; A. MARTINON, « Mobilité : le nécessaire équilibre des intérêts en présence », *JCP S*, 2014, 1107 ; F. GAUDU, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 158 ; F. MANANGA, « La clause de mobilité géographique et ses embûches », *préc.*, p. 39 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 672 et s. Sur les critères de validité des clauses de mobilité géographique, v. notamment : Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209, *préc.* ; D, 2006, p. 3041 ; D, 2006, p. 3041, note M.- C. ESCANDE-VARNIOL ; *Dr. soc.*, 2006, p. 926, obs. F. FAVENNEC-HÉRY ; *RDT*, 2006, p. 313, obs. J. PÉLISSIER ; *RTD civ*, 2007, p. 110, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *JCP S*, n° 47, 2006, comm. 1917, note, B. BOSSU. *Contra.* Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11.909, Bull. civ, 2014, V, n° 183, p. 190 ; D, 2014, p. 1595 ; D, 2015, p. 829, obs. J. PORTA, J. LOKIEC ; *Dr. soc.*, 2014, p. 857, obs. J. MOULY ; *Dr. soc.*, 2015, p. 206, obs. S. TOURNAUX ; *Cah. soc.*, n° 267, 2014, p. 563, obs. J. ICARD ; *JCP S*, n° 1-2, 2015, comm. 1003, note, F. DUMONT.

l'intérêt de l'entreprise⁴⁷⁴. La Cour de cassation considère « *qu'une clause de mobilité doit définir de façon précise sa zone géographique d'application et qu'elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée* »⁴⁷⁵. Également, en l'absence de telles clauses et lorsque le lieu de travail n'est pas contractualisé⁴⁷⁶, l'employeur peut réclamer la mobilité de ses salariés à condition toutefois de respecter la limite du secteur géographique⁴⁷⁷. Bien que l'appréciation du secteur géographique soit effectuée de manière objective⁴⁷⁸, l'emploi du test de proportionnalité autorise les juridictions à s'assurer que la mobilité ne conduit pas à affecter la vie personnelle du salarié⁴⁷⁹. Apparaît ainsi l'articulation des intérêts contenus au sein de l'intérêt de l'entreprise : d'une part, l'intérêt du salarié. D'autre part, l'intérêt de l'entreprise elle-même. Ils doivent être pris en compte par l'employeur lors de la mise en œuvre de son pouvoir d'organisation.

L'intérêt légitime autorise cependant une exception. Il permet à l'employeur de déjouer la limite du secteur géographique lorsque les caractéristiques de la profession l'exigent. La Cour de cassation a considéré que « *si l'affectation occasionnelle d'un salarié en dehors du secteur géographique où il travaille habituellement ou des limites prévues par une clause contractuelle de mobilité géographique peut ne pas constituer une modification de son contrat de travail, il n'en est ainsi que lorsque cette affectation est motivée par l'intérêt de l'entreprise, qu'elle est justifiée par des circonstances exceptionnelles, et que le salarié est informé préalablement dans un délai raisonnable du caractère temporaire de l'affectation et de sa durée prévisible* » (souligné par nous)⁴⁸⁰. L'intérêt de l'entreprise apparaît ici comme la manifestation d'un

⁴⁷⁴ Soc. 23 Janv. 2002, n° 99-44.845 et n° 99-44.846, Inédit ; *D*, 2002, p. 2088, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *JCP A*, n° 25, 2002, 954, note, P. ADAM.

⁴⁷⁵ Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209, *préc*; *D*, 2006, p. 3041 ; *D*, 2006, p. 3041, note M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *Dr. soc*, 2006, p. 926, obs. F. FAVENNEC-HÉRY ; *RDT*, 2006, p. 313, obs. J. PÉLISSIER ; *RTD civ*, 2007, p. 110, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *JCP S*, n° 47, 2006, comm. 1917, note, B. BOSSU.

⁴⁷⁶ Soc. 10 Juill. 1996, n° 93-41.137, Bull. civ, 1996, V, n° 278.

⁴⁷⁷ Soc. 30 Mai 2013, n° 12-16.949, Inédit. V. Également, Y. PAGNERRE, « Le secteur géographique : la fin d'un mystère ? », *RDT*, 2017, p. 181.

⁴⁷⁸ Soc. 4 Mars 2020, n° 18-24.473, Inédit : « *En l'état de ses constatations relatives à la distance séparant les deux sites et aux moyens de transport les desservant, la cour d'appel, qui a relevé qu'ils étaient situés dans des bassins d'emploi différents, a pu décider qu'ils ne faisaient pas partie du même secteur géographique et que le changement d'affectation du salarié constituait une modification de son contrat de travail* ».

⁴⁷⁹ Soc. 26 Sept. 2018, n° 17-19.554, Inédit : « *Mais attendu qu'ayant constaté que le changement de lieu de travail, décidé dans l'intérêt légitime de l'entreprise, était intervenu de façon loyale en application de la clause prévue par le contrat de travail et que le salarié qui avait disposé d'un délai de prévenance raisonnable, ne justifiait pas que l'affectation refusée aurait porté une atteinte disproportionnée à sa vie personnelle et familiale* ».

⁴⁸⁰ Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.412, Bull. civ, 2010, V, n° 31 ; *D*, 2010, p. 446, obs. B. INES ; *Dr. ouv*, 2010, p. 356, note, B. LARDY-PÉLISSIER ; *Dr. soc*, 2010, p. 470, obs. C. RADÉ ; *RDT*, 2010, p. 226, note, J.-Y. FROUIN ;

pouvoir d'organisation exacerbé dont dispose l'employeur⁴⁸¹. Cette exception traduit la découverte, au sein du contrat de travail, d'une « *clause de dureté implicite* »⁴⁸² dépassant le cadre habituel de son pouvoir. Celui-ci prédomine dans l'exemple précité de sorte que l'intérêt de l'entreprise et l'intérêt de l'employeur connaissent des points de convergence sans toutefois se confondre.

Cette exception résulte de l'incertitude liée à l'environnement économique⁴⁸³ au sein duquel le pouvoir d'organisation de l'employeur évolue. En de telles circonstances, l'employeur est autorisé à organiser la mobilité de son salarié, non pas en termes géographiques mais, au sein même de l'entreprise. Là encore, le pouvoir de direction est élargi. L'employeur peut décider, dans l'intérêt de l'entreprise, d'affecter⁴⁸⁴ le salarié à de nouvelles tâches lorsqu'elles relèvent de sa qualification⁴⁸⁵. Cette nouvelle affectation, qui constitue une prérogative du pouvoir de l'employeur⁴⁸⁶, justifie la raison pour laquelle le salarié ne peut se prévaloir d'une modification des éléments essentiels de son contrat de travail pour contester la mesure de l'employeur⁴⁸⁷.

Si l'intérêt de l'entreprise caractérise la finalité pour laquelle le pouvoir d'organisation de l'employeur est mis en œuvre, il participe également à relater l'existence de la subordination. Cependant, ce pouvoir n'est jamais totalement laissé à « la libre appréciation de l'employeur ». L'intérêt de l'entreprise est objectivé par les juridictions⁴⁸⁸ qui exercent un contrôle rigoureux sur les choix d'organisation effectués par l'employeur.

⁴⁸¹ A. JEAMMAUD, « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *préc.*, p. 5.

⁴⁸² G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 665.

⁴⁸³ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 79.

⁴⁸⁴ Sur le pouvoir d'affectation, v. *Supra*, n° 83 et s.

⁴⁸⁵ Soc. 10 Mai 1999, n° 96-45.673, Bull. civ., 1999, V, n° 199 ; *Dr. soc.*, 1999, p. 736, obs. B. GAURIAU. Sauf dans le cas où la tâche ne correspond pas à la qualification du salarié : Soc. 18 Mars 2020, n° 18-21.700, Inédit : « *la salariée avait refusé de réaliser des prises de vue simples autres que des photos d'identité ne relevant pas de sa qualification professionnelle d'opérateur vendeur filière magasin mais de celle de la photographie professionnelle, en sorte que celle-ci était en droit de refuser d'exécuter cette nouvelle tâche* ».

⁴⁸⁶ Soc. 29 Mai 2002, n° 00-40.996, Inédit : « *l'employeur avait sciemment maintenu Mme X... à un poste qu'elle était incapable de tenir, a caractérisé un abus de droit, de sorte que l'insuffisance de résultats de l'intéressé dans l'accomplissement de ses nouvelles fonctions ne pouvait constituer une cause sérieuse de licenciement* ».

⁴⁸⁷ *Contra*. Soc. 23 Janv. 2019, n° 17-27.200, Inédit : la modification de l'activité constitue en fait une modification du contrat de travail.

⁴⁸⁸ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 79.

II) L'intérêt de l'entreprise comme limite au pouvoir d'organisation de l'employeur

127. Le contrôle du pouvoir d'organisation de l'employeur. - Par principe, l'employeur est titulaire d'un pouvoir d'organisation qui découle de sa position. Il est à même de constituer le « meilleur juge » des intérêts de l'entreprise. Cette position de l'employeur est aujourd'hui minimisée en matière de formation professionnelle (A) ainsi que dans le domaine de la restructuration de l'entreprise (B).

A) L'encadrement du pouvoir d'organisation de l'employeur en matière de formation professionnelle

128. L'intérêt de l'entreprise et l'obligation d'adaptation. - Le contrat de travail contient en son sein une série d'obligations implicites. L'une d'entre elles consiste en la formation professionnelle⁴⁸⁹. Le Code du travail⁴⁹⁰ distingue à cet effet, plusieurs types de formations⁴⁹¹. La première, vise l'adaptation des salariés à leurs postes de travail. La seconde, renvoie au maintien de leur capacité à occuper un emploi⁴⁹². La distinction entre les deux, repose sur la dissociation du poste de travail et de l'emploi. Alors que l'emploi⁴⁹³ détermine le statut du salarié dans la durée⁴⁹⁴, le poste de travail consiste en la somme des tâches qu'il doit accomplir⁴⁹⁵.

⁴⁸⁹ A. JEAMMAUD, Les polyvalences du contrat de travail », in, « *Les transformations du droit du travail* », Études offertes à G. LYON-CAEN, *préc.*, p. 300 ; E. DOCKÈS, « La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail », *préc.*, p. 140 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », *préc.*, n°13, p. 363. G. LYON-CAEN, « L'obligation implicite », *préc.*, p. 109.

⁴⁹⁰ Effectivement, l'article L. 6321-1 dispose que « *l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences* ».

⁴⁹¹ A. FABRE, « L'obligation d'adaptation à la croisée des chemins », *RDT*, 2008, p. 33 ; N. MAGGI-GERMAIN, « La capacité à occuper un emploi », *Dr. soc.*, 2009, p. 1234.

⁴⁹² F. GAUDU, R. VATINET, « *Les contrats du travail. Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux* », J. GHESTIN (dir.), *Op. cit.*, n° 258.

⁴⁹³ N. MAGGI-GERMAIN, « La capacité à occuper un emploi », *préc.*, p. 1236 : Si le poste de travail matérialise l'emploi, reste que l'emploi ne peut se réduire au poste.

⁴⁹⁴ F. GAUDU, « Les notions d'emploi en droit », *préc.*, p. 569.

⁴⁹⁵ A. LYON-CAEN, « Le droit et la gestion des compétences », *préc.*, p. 575 ; C. DUBAR, « *La socialisation. Constructions des identités sociales et professionnelles* », Armand Colin, 1991, p. 166 ; N. MAGGI-GERMAIN, « La capacité à occuper un emploi », *préc.*, p. 1234 ; Ph. PICCOLI, « Formation professionnelle », *JC. I, Travail-Traité*, fasc. 61-20, 2020, n° 46.

Cette dualité de formations professionnelles est révélée dans l'arrêt *Expovit* lors duquel sont mises en lumière les tentatives de détournement de la politique de formation par certains employeurs⁴⁹⁶. Ces derniers prodiguaient des formations minimales à leurs salariés pour ensuite se prévaloir de leur manque d'adaptabilité comme cause de licenciement. Une situation identique est relatée à l'occasion de l'affaire *UDO*. La Cour de cassation reconnaît que les salariés n'avaient reçu qu'« un stage de formation continue de trois jours en 1999 ». Dans son attendu, elle impose à l'employeur d'« assurer l'adaptation des salariées à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi »⁴⁹⁷. Le double versant des formations est ici révélé. Parce que l'emploi est susceptible d'évoluer⁴⁹⁸, l'employeur doit proposer des formations suffisantes à ses salariés afin qu'ils puissent s'adapter et le conserver. Si le maintien de l'emploi ne consiste qu'en une obligation de moyens, l'obligation d'assurer l'adaptabilité du poste de travail est quant à elle, de résultat⁴⁹⁹. L'employeur est ainsi contraint d'anticiper les formations pouvant affecter les postes de travail.

129. Une obligation réciproque. - Si l'employeur est tributaire d'une obligation d'adaptabilité à l'égard des salariés il en ira également ainsi des salariés qui sont tenus de se conformer aux politiques de formation professionnelle imposées par l'employeur⁵⁰⁰. Dès lors, lorsque l'intérêt de l'entreprise est invoqué, le refus du salarié de suivre une formation professionnelle justifie le licenciement pour faute disciplinaire⁵⁰¹.

130. Intérêt de l'entreprise. - L'intérêt de l'entreprise est perceptible au travers des mécanismes de formation professionnelle. Non seulement la formation continue du salarié

⁴⁹⁶ Soc. 25 Févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. civ, 1992, V, n° 122, p. 74, *préc* ; D, 1992, p. 390 ; D, 1992, p. 294, obs. A. LYON-CAEN ; D, 1992, p. 390, note, M. DÉFOSSEZ ; *RTD civ*, 1992, p. 760, obs. J. MESTRE ; *JCP*, n° 8, 1992, I, 3610, obs. D. GATUMEL.

⁴⁹⁷ Soc. 23 Oct. 2007, n° 06-40.950, Inédit, Bull. civ, 2007, V, n° 171 ; D, 2007, p. 2874, obs. L. PERRIN ; D, 2008, p. 443, obs. J. PORTA ; *JCP E*, 2008, 1421, note, S. BÉAL, L. DODET ; *RDT*, 2008, p. 33, note, A. FABRE.

⁴⁹⁸ M. DEL SOL, « Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées », *Dr. soc*, 1994, p. 412.

⁴⁹⁹ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 383.

⁵⁰⁰ C. trav. art. L. 6321-1. N. MAGGI-GERMAIN, « Le plan de formation de l'entreprise », *Dr. soc*, 2013, p. 941 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 383. La loi du 5 Sept. 2018, JORF, n° 0205 du 6 Sept. 2018, « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » a substitué au plan de formation le plan de développement des compétences. Sont désormais distinguées les formations visant au maintien de la capacité d'exercer un emploi et assurant l'adaptabilité des salariés des autres formations, v. S. PÉLICIER-LOEVENBRUCK, C. DUMEL, « Établir un plan de développement des compétences », *JCP S*, n° 35, 2019, 1234.

⁵⁰¹ Soc. 5 Déc. 2007, n° 06-42.904, Inédit : « *Mais attendu que la cour d'appel, qui a constaté, par une décision motivée, que la salariée avait refusé, sans motif légitime, de suivre une action de formation décidée par l'employeur dans l'intérêt de l'entreprise, a pu en déduire que son comportement présentait un caractère fautif* ». La faute est d'ailleurs disciplinaire lorsque l'intérêt de l'entreprise est en jeu : Soc. 7 Avr. 2004, n° 02-40.493, Inédit ; D, 2007, p. 2582, obs. H. KOBINA-GABA.

œuvre à l'objectif de la bonne marche de l'entreprise mais elle participe également de l'intérêt du salarié. Celui-ci conserve son emploi grâce aux formations professionnelles et en cas de perte, il pourra faire valoir ses compétences et qualifications à l'égard d'un nouvel employeur⁵⁰².

L'intérêt de l'entreprise est alors un facteur à la fois de contrôle du pouvoir d'organisation mais également une finalité. Cette dualité est présente dans le cadre de la réorganisation de l'entreprise.

B) L'encadrement du pouvoir d'organisation de l'employeur en matière de réorganisation

131. L'évolution. - Concernant le pouvoir d'organisation de l'employeur, initialement les juridictions ne pouvaient s'immiscer dans les choix de gestion qu'il effectuait (1). Cependant, parce que certaines décisions de l'employeur étaient fautives un revirement fut opéré (2).

1) Initialement : l'absence de contrôle du pouvoir d'organisation de l'employeur

132. L'organisation économique de l'employeur. - En matière de réorganisation⁵⁰³, les juridictions mettent en balance la vision contractuelle et la vision organisationnelle du pouvoir⁵⁰⁴. La première a pendant un temps été favorisée car les juridictions s'empêchaient de contrôler les choix de gestion économique menés par l'employeur⁵⁰⁵. La Cour de cassation avait

⁵⁰² L'employabilité désigne « l'adaptation du salarié à occuper un emploi et pas nécessairement le sien (...) c'est un emploi dans l'absolu, y compris hors de l'entreprise ou du groupe », v. S. BÉAL, « Manquement à l'obligation d'adaptation et d'employabilité et indemnisation », *JCP S*, n° 21, 2008, 1283. V. également, F. FAVENNEC-HÉRY, « Du droit du licenciement économique au droit de l'employabilité du salarié », *SSL*, n° 1291, 2007, p. 3.

⁵⁰³ C. trav. art. L. 1233-3 : *Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment : (...) A une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ».*

⁵⁰⁴ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 85. V. également, Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ., 2006, V, n° 10 ; *D*, 2006, p. 1013, note, J. PÉLISSIER ; *D*, 2006, p. 2002, obs. J. PÉLISSIER, B. LARDY-PÉLISSIER, B. REYNES ; *Dr. soc.*, 2006, p. 138, note, J.-E. RAY ; *JCP S*, 2006, 1076, note, F. FEVENNEC-HÉRY ; *Dr. soc.*, 2007, p. 116, obs. G. COUTURIER : La Cour considérerait ici que « la réorganisation de l'entreprise constitue un motif économique de licenciement si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité ou celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient ; que répond à ce critère la réorganisation mise en œuvre pour prévenir des difficultés économiques liées à des évolutions technologiques et leurs conséquences sur l'emploi, sans être subordonnée à l'existence de difficultés économiques à la date du licenciement ; qu'il s'ensuit que la modification des contrats de travail résultant d'une telle réorganisation a elle-même une cause économique ».

⁵⁰⁵ Ph. WAQUET, « Libres propos sur l'externalisation » *SSL*, n° 999, 2000, p. 7.

ainsi critiqué le raisonnement de la Cour d'appel qui consistait à identifier des mesures moins contraignantes que celles adoptées par l'employeur. La Haute juridiction affirmait alors « *qu'il ne lui appartenait pas de contrôler le choix effectué par l'employeur entre les solutions possibles* »⁵⁰⁶. Une position similaire fut adoptée par la Cour de cassation qui considérait que le « *choix de gestion consistant à ne pas remplacer cet équipement non conforme aux normes de sécurité sans justifier que la réorganisation imposée par ce choix était nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise* » ne pouvait être contrôlé par la Cour d'appel car « *il n'appartenait pas au juge du fond de s'immiscer dans les choix économiques de l'employeur et de se prononcer sur la décision de ce dernier de ne pas renouveler ce parc de machines* »⁵⁰⁷. Autrement dit, les juges n'ont pas à se prononcer sur la cause du motif économique de licenciement.

133. Mise en doute de l'intérêt légitime. - Dans ce contexte, la notion d'intérêt légitime perd de sa vigueur puisque le contrôle des juridictions s'arrête à la politique de gestion établie par l'employeur. Le risque est alors de voir l'employeur mener des politiques de gestion néfastes pour la préservation de l'emploi sans qu'aucun contrôle ne puisse être exercé⁵⁰⁸.

Cette position sera remise en cause car l'intérêt de l'entreprise ne peut uniquement se concevoir sous le prisme de l'économie.

2) Finalement : le contrôle du pouvoir d'organisation

134. Les justifications du contrôle. - L'employeur peut, au nom de l'intérêt de l'entreprise, exercer son pouvoir d'organisation de manière étendue. Néanmoins, il est également limité par cette notion⁵⁰⁹. Les juridictions objectivent l'intérêt de l'entreprise afin d'identifier les dépassements du pouvoir de l'employeur⁵¹⁰. En conséquence, l'articulation entre les intérêts de

⁵⁰⁶ Ass. plén, 8 Déc. 2000, n° 97-44.219, Bull. A.P, 2000, n° 11; *D*, 2001, p. 1125, note, J. PÉLISSIER ; *D*, 2001, p. 126, obs. P. DE CAIGNY ; *Dr. soc*, 2001, p. 133, note A. CRISTAU ; *Dr. soc*, 2001, p. 417, note, A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT. *Adde*, Soc. 8 Avr. 2009, n° 08-41.046, Bull. civ, 2009, V, n° 104 ; *JCP S*, n° 5, 2009, 1339, note, P. MORVAN ; *JCP*, n° 5, 2009, 228, obs. G. LOISEAU.

⁵⁰⁷ Soc. 7 Juin 2006, n° 04-40.945, Inédit.

⁵⁰⁸ Soc. 26 Juin 2001, n° 99-42.489, Bull. civ, 2001, V, n° 229.

⁵⁰⁹ A. JEAMMAUD, « Justice et économie : et le social ? », *Justice*, n° 1, 1995, p. 116.

⁵¹⁰ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 85.

l'entreprise et l'objectif lié à la préservation des contrats de travail conduit à une atténuation du pouvoir économique de l'employeur⁵¹¹.

L'intérêt de l'entreprise et l'intérêt de l'employeur ne peuvent être confondus⁵¹². Le premier transcende l'intérêt de chaque participant à l'entreprise : il doit caractériser une finalité supérieure⁵¹³. Aussi, les juges effectuent un contrôle véritable de ce que constitue un tel intérêt. Dans ce contexte, la Cour de cassation avance qu'à « *condition d'être décidée dans l'intérêt de l'entreprise, une réorganisation (...) peut constituer une cause économique de suppression ou transformation d'emplois ou d'une modification substantielle du contrat de travail* »⁵¹⁴. L'intérêt de l'entreprise ne se limite donc pas à de simples considérations financières⁵¹⁵ : il supplante la volonté de faire des économies⁵¹⁶, d'augmenter les profits⁵¹⁷ ou de faire face à une baisse de commandes⁵¹⁸. La justification est finalement logique. L'intérêt de l'entreprise consiste en une confrontation d'intérêts antagonistes⁵¹⁹ représentés d'une part, par la préservation de la force de travail au sein de l'entreprise et d'autre part, par la volonté de faire de l'entreprise un lieu de rentabilité économique. En conséquence, lorsque l'intérêt évoqué pour justifier la réorganisation de l'entreprise ne fait mention que de l'un de ces deux aspects, il occulte la conception « globale » de la notion d'intérêt de l'entreprise. Les juridictions se concentrent alors sur la conjonction des intérêts⁵²⁰ pour apprécier le bien-fondé des décisions de réorganisation. Les arrêts *Pages Jaunes*⁵²¹ en constituent une illustration car toutes les facettes de l'entreprise doivent être saisies.

⁵¹¹ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnancement des relations du travail », *préc.*, n°15, p. 364.

⁵¹² E. GAILLARD, « Le pouvoir en droit privé », *préf.* G. CORNU, *Op. cit.*, p. 222 : « *L'entreprise à un intérêt propre supérieur à ceux des diverses catégories de personnel qui la compose* ».

⁵¹³ A. PIROVANO, « La boussole de la société. Intérêt commun, intérêt social, intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 189.

⁵¹⁴ Soc. 1^{er} Avr. 1992, n° 90-44.697, Bull. civ, 1992, V, n° 223.

⁵¹⁵ M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 260.

⁵¹⁶ Soc. 11 Juin 1997, n° 94-45.175, Bull. civ, 1997, V, n° 219.

⁵¹⁷ Soc. 26 Nov. 1996, n° 93-44.811, Bull. civ, 1996, V, n° 406 ; *Dr. soc.*, 1997, p. 103, obs. G. COUTURIER.

⁵¹⁸ Soc. 19 Mars 1997, n° 94-42.963, Inédit ; *Dr. soc.*, 2004, p. 210, obs. Ph. WAQUET.

⁵¹⁹ E. GAILLARD, « *Le pouvoir en droit privé* », *préf.* G. CORNU, *Op. cit.*, p. 200.

⁵²⁰ Soc. 6 Mars 2007, n° 05-42.271, Inédit ; *RDT*, 2007, n° 5, p. 312, obs. Ph. WAQUET.

⁵²¹ Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ, 2006, V, n° 10, *préc.* ; *D.*, 2006, p. 1013, note, J. PÉLISSIER ; *D.*, 2006, p. 2002, obs. J. PÉLISSIER, B. LARDY-PÉLISSIER, B. REYNES ; *Dr. soc.*, 2006, p. 138, note, J.-E. RAY ; *JCP S*, 2006, 1076, note, F. FEVENNEC-HÉRY ; *JCP E*, n° 1310, 2006, 375, note, P. MORVAN ; *SSL*, n° 1245, 2006, p. 8, note, G. COUTURIER ; *Dr. soc.*, 2007, p. 116, obs. G. COUTURIER.

En l'absence de difficultés économiques la Cour autorise à ce que la réorganisation de l'entreprise soit effectuée au nom de la sauvegarde de la compétitivité⁵²². La formule est lourde de sens car elle ne signifie pas que le chef d'entreprise soit en droit de réorganiser l'entreprise aux fins « d'augmenter » sa compétitivité mais seulement de la sauvegarder⁵²³. Dans ce contexte, la Cour de cassation considère qu'« *une réorganisation ne peut constituer un motif économique que si elle est effectuée pour sauvegarder la compétitivité du secteur d'activité* »⁵²⁴ (souligné par nous). La décision consacre l'abandon de la notion d'intérêt de l'entreprise⁵²⁵ toutefois, il transparait dans l'attendu⁵²⁶. Le contrôle de l'intérêt de l'entreprise en matière de réorganisation⁵²⁷ se déduit finalement des décisions de la Cour confrontant simultanément la « *nécessité* » de sauvegarder la compétitivité avec l'objectif poursuivi par l'employeur supprimant le poste⁵²⁸.

135. Le renouvellement du contrôle. - S'il était possible de craindre après l'arrêt *SAT*⁵²⁹ que le contrôle des politiques de gestion de l'employeur ne soit finalement réduit à « peau de chagrin » l'arrêt *Pages Jaunes* consacre finalement que « *si la faute de l'employeur à l'origine de la menace pesant sur la compétitivité de l'entreprise rendant nécessaire sa réorganisation est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements consécutifs à cette réorganisation, l'erreur éventuellement commise dans l'appréciation du risque inhérent à tout choix de gestion ne caractérise pas à elle seule une telle faute* »⁵³⁰. Ici, il ne s'agit pas réellement

⁵²² Loi n° 2016-1088, du 8 Août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et la sécurisation des parcours professionnels, JORF n° 0184 du 9 Août 2016, intégrant l'article L.1233-3 du Code du travail.

⁵²³ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 71.

⁵²⁴ Soc. 5 Avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. civ, 1995, V, n° 123 ; *D.*, 1995, p. 503, note M. KELLER ; *D.*, 1995, p. 367, note, I. DE LAUNAY-GALLOT ; *Dr. soc.*, 1995, p. 482, note, Ph. WAQUET ; *Dr. soc.*, 1995, p. 489, note G. LYON-CAEN.

⁵²⁵ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 71.

⁵²⁶ Cela se justifie par le fait que la sauvegarde de la compétitivité vise finalement à assurer la survie de l'entreprise et donc celle de l'emploi : I. DE LAUNAY-GALLOT, note sous, Soc. 5 Avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. civ, 1995, V, n° 123 ; *D.*, 1995, p. 367.

⁵²⁷ Soc. 22 Juin 2011, n° 10-17.415, Inédit : « *lorsqu'elle n'est pas liée à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, une réorganisation de l'entreprise ne constitue un motif économique de licenciement économique, que si elle est effectuée pour en sauvegarder la compétitivité en prévenant des difficultés économiques à venir et leurs conséquences sur l'emploi, la cour d'appel, qui a constaté que la société se bornait à faire état de motifs d'ordre général relatifs à la situation du marché des carburants et à son environnement concurrentiel, sans s'expliquer sur sa situation par rapport à celle de ses concurrents, ni produire aucun élément propre à caractériser l'existence d'une menace sur sa compétitivité* ».

⁵²⁸ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 85.

⁵²⁹ Ass. plén, 8 Déc. 2000, n° 97-44.219, Bull. A.P, 2000, n° 11, *préc.* ; *D.*, 2001, p. 1125, note, J. PÉLISSIER ; *D.*, 2001, p. 126, obs. P. DE CAIGNY ; *Dr. soc.*, 2001, p. 133, note A. CRISTAU ; *Dr. soc.*, 2001, p. 417, note, A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT.

⁵³⁰ Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 (FP+B+R+I) ; *BJT*, n° 12, 2020, p. 27, note, G. DUCHANGE ; *Cah. dr. entr.*, n° 6, 2020, 23, obs. O. DE M ; *D. actualité*, 2020, note, J. JARDONNET ; *JCP G*, 2020, n° 48, 1312, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *JCP S*, n° 48, 2020, 3093, note Q. CHATELIER ; *JSL*, n° 509-510, 2020, note, J.-P. LHERNOULD ; *LEDICO*, n° 11, 2020, p. 6, note, G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *D.*, 2021,

d'apprécier les choix « généraux » de gestion effectués par l'employeur mais seulement d'autoriser leur appréciation au regard de la cause du motif économique de licenciement, c'est à dire, lorsqu'une faute de gestion a menacé la compétitivité de l'entreprise et rendu nécessaire sa réorganisation. La position est acquise depuis l'arrêt *Keyria* concernant les difficultés économiques⁵³¹ et la Cour transpose désormais cette solution au motif de réorganisation⁵³². S'il est prévu de limiter l'office du juge au motif économique, la seule mention de la « faute de gestion » signifie qu'au moins en partie, la politique de gestion de l'employeur est scrutée afin d'identifier la faute rendant le licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le contrôle exercé par les juridictions retrouve alors toute sa vigueur. Reste que si la notion d'intérêt légitime n'est pas employée, elle peut être déduite de la volonté de préserver économiquement l'entreprise ainsi que les emplois qui y sont liés.

Dans l'entreprise, le pouvoir d'organisation de l'employeur, qui manifeste l'existence de la subordination, s'exerce conformément aux intérêts légitimes de celle-ci. Ces intérêts sont doubles. D'une part, ceux du salarié qui se caractérisent par l'impératif de maintenir l'emploi. D'autre part, ceux de l'entreprise. Ils se traduisent par la nécessité de maintenir la compétitivité ou l'économie globale de l'entreprise. Toutefois, parce que ces éléments participent de la composition de l'entreprise, ils font l'objet d'une articulation. À cet égard, les juridictions objectivent l'intérêt de l'entreprise afin de s'assurer que le pouvoir d'organisation de l'employeur ne tend pas à favoriser l'un des intérêts au détriment de l'autre. Dans le cadre des plateformes, la solution est totalement opposée. Ce qui semble être au cœur de « l'intérêt-plateforme » résulte de l'intérêt de l'utilisateur.

p. 370, obs. S. ALA, M.-P. LANOUE, A. PRACHE ; *Dr. soc.*, 2021, p. 34, note, R. DALMASSO ; *RDT*, 2021, p. 50 note, T. SACHS ; *RDT*, 2021, p. 193, obs. H. CAVAT.

⁵³¹ Soc. 24 Mai 2018, n° 17-12.560, Bull. civ., 2018, V, n° 85 ; *LEDICO*, n° 7, 2018, p. 7, note, H. DE FRÉMONT ; *Rev. sociétés*, 2018, p. 604, note, A. COURET ; *Rev. sociétés*, 2018, p. 723, note, J.-F. BARBERI ; *RDT*, 2018, p. 523, obs. S. VERNAC. *Adde*, G. AUZERO, « À qui la faute ? », *SSL*, n° 1820, 2018 ; G. LOISEAU, « Le coup de grâce », *JCP S*, n° 22, 2018, 167. Sur la cessation d'activité, v. Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.771 et 18-13.772, (FP+B+R+I) ; *D*, 2021, p. 370, obs. S. ALA, M.-P. LANOUE, A. PRACHE ; *Dr. soc.*, 2021, p. 182, note, J. MOULY ; *BJT*, n° 114, 2021, p. 37, note, G. AUZERO ; *JCP S*, 2021, 1013, note, J.-Y. KERBOUC'H.

⁵³² Note explicative relative à l'arrêt n° 971, du 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 : « la question posée en l'espèce à la chambre était de savoir si cette solution était transposable à cet autre motif économique que constitue la réorganisation nécessaire à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise. En effet, la frontière avec les choix de gestion de l'employeur, sur lesquels le juge n'a pas à porter une appréciation, paraît plus ténue en matière de réorganisation que de difficultés économiques, ce qui pouvait interroger sur la possibilité pour le juge de se prononcer sur l'existence d'une faute de l'employeur privant de cause réelle et sérieuse un licenciement prononcé à la suite d'une réorganisation ».

§2) Le pouvoir d'organisation limité à l'intérêt de l'utilisateur dans le cas des plateformes

136. L'évolution de l'intérêt de « l'entreprise plateforme ». - Alors qu'au sein de l'entreprise traditionnelle l'intérêt de l'entreprise se manifeste par la coordination des notions de capital et de travail, à l'occasion des plateformes en revanche, cette articulation disparaît. Ces dernières organisent l'exclusion du prestataire offreur qui se trouve évincé de « l'intérêt-plateforme » (I). La finalité d'une telle opération consiste en un alignement de l'intérêt de la plateforme avec celui de l'utilisateur (II).

I) Le processus d'exclusion des prestataires offreurs par la plateforme

137. Indifférence à l'égard du prestataire. - Le salarié est traditionnellement partie intégrante de la notion d'intérêt de l'entreprise parce qu'il autorise l'employeur à saisir la finalité pour laquelle l'organisation est mise en œuvre. Aussi, l'appréciation des qualités du salarié est effectuée de manière rigoureuse (A). Dans le cas des plateformes, cette appréciation est inexistante car la conclusion du contrat de partenariat est dénuée de toute attache aux spécificités intrinsèques du prestataire offreur (B).

A) L'importance des qualités du salarié dans la conception de l'intérêt légitime

138. Les qualités du salarié et l'intérêt de l'entreprise. - Dans l'entreprise, le salarié participe de la finalité économique poursuivie par l'employeur⁵³³. Dès lors, *« ce qui permet de dire qu'un lien de subordination juridique, caractéristique du contrat de travail, existe, c'est bien qu'un acte juridique a été conclu entre les parties, que cet acte confère à l'une d'entre elles le pouvoir de contraindre l'autre à respecter ses directives, et ce dans le but de réaliser l'opération économique pour laquelle le salarié a été recruté et dont l'employeur assure la réalisation, en assume les risques et en retire les profits. C'est donc bien la finalité économique de la subordination juridique qui constitue le critère distinctif du contrat de travail »*⁵³⁴. L'employeur en tant que représentant des intérêts de son entreprise fait appel à un personnel spécifiquement sélectionné dans le but de parvenir à la finalité économique de l'activité. Cette

⁵³³ D. KRAJESKI, « *L'intuitus personae* et la cession du contrat », *D*, 2001, p. 1345 : *L'intuitus personae* reste toujours rattaché à la finalité contractuelle.

⁵³⁴ C. RADÉ, « La possibilité d'une île », *Dr. soc*, 2009, p. 930.

attention aux qualités du salarié est révélée à l'occasion des phases de recrutement⁵³⁵ et d'essai⁵³⁶ au cours desquelles *l'intuitu personae*⁵³⁷ se montre particulièrement intense⁵³⁸.

⁵³⁵ C. trav. art. L. 1221-19 ; D. CORRIGNAN-CARSIN, « Loyauté et droit du travail », in, Mélanges en l'honneur de H. BLAISE, préc., p. 128 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 549 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 128 et s.

⁵³⁶ L. LORVELLEC, « *L'essai dans les contrats* », Thèse, Rennes, 1972 ; A. CADET, « *Essai d'une théorie générale des clauses du contrat de travail* », Thèse, Lille II, 1997 ; H. KOBINA GABA, « L'usage professionnel et l'existence de la période d'essai dans le contrat de travail : la protection du salarié par l'éviction du droit commun des contrats », *D.*, 2000, p. 682 ; D. NOGUÉRO, « Le devenir de la période d'essai du salarié », *Dr. soc.*, 2002, p. 589 ; N. BATAILLE-NEVEJANS, « La période d'essai instituée au cours des relations contractuelles », *Dr. soc.*, 2004, p. 335 ; M.-L. MORIN, « Période d'essai et procédures de licenciement des salariés protégés », *RJS*, 1/2006, p. 9 ; A.-C. CRÉPLET, J. DIRINGER, Y. FERKANE, T. TACHS, E. PESKINE, « Variation sur la période d'essai », *RDT*, 2008, p. 515 ; A. MAZEAUD, « Un nouveau droit de la formation du contrat de travail dans la perspective de la modernisation du marché du travail ? », *Dr. soc.*, 2008, p. 626 ; J. MOULY, « Une innovation ambiguë : la réglementation de l'essai », *Dr. soc.*, 2008, p. 288 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 550 et s. ; F. FAVENNEC-HÉRY, P.-Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 604 et s. ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 233. Sur la rupture de la période d'essai, v. A. ROUAST, « Les droits discrétionnaires et les droits contrôlés », *RTD civ.*, 1944, p. 1 ; G. POULAIN, « La liberté de rupture en période d'essai », *Dr. soc.*, 1980, p. 469 ; Ph. AUVERGNON, « Les ruptures en période d'essai », *Dr. soc.*, 1992, p. 796 ; G. PIGNARRE, « Sauf abus, l'employeur peut licencier un cadre pendant la période d'essai sans avoir à se justifier », *D.*, 1992, p. 101 ; J. MOULY, « La résiliation de l'essai fondée sur un motif étranger à ses résultats », *Dr. soc.*, 2005, p. 614, *spéc.*, n° 2, p. 614 ; X. CARSIN, *JCl*, « Travail-Traité », fasc. 17-16, « Période d'essai », 2019, pts. 1. La phase d'essai peut être librement rompue à moins qu'il ne s'agisse d'un abus : Soc. 5 Mai 2004, n° 02-41.224, Bull. civ., 2004, V, n° 123, p. 112 ; *D.*, 2004, p. 1641 ; *Dr. soc.*, 2004, p. 786, obs. C. ROY-LOUSTAUNAU. La doctrine est divisée (J. MOULY, « La rupture de l'essai pour motif non inhérent à la personne du salarié : fraude, abus de droit ou absence de cause réelle et sérieuse ? », *D.*, 2008, p. 196, *spéc.*, n° 9, p. 197) sur le fait de savoir si la rupture de l'essai doit être considérée comme abusive dès lors que son motif est étranger à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié (D. CORRIGNAN-CARSIN, « La période d'essai », *RJS*, 1995, p. 551, *spéc.*, p. 552) ou si un motif sans lien peut tout de même être admis (D. NOGUÉRO, « Le devenir de la période d'essai du salarié », *préc.*, p. 589).

⁵³⁷ F. VALLEUR, « *L'intuitus personae dans les contrats* », Librairie de jurisprudence ancienne et moderne Edouard Duchemin, 1937, n° 2 ; M. AZOULAI, « L'élimination de *l'intuitus personae* dans les contrats », in, P. DURAND (dir.), « *La tendance à la stabilité du rapport contractuel* », LGDJ, 1960, p. 1 ; M. CONTAMINE-RAYNAUD, « *L'intuitus personae dans les contrats* », Thèse, Paris II, 1974 ; G. COUTURIER, « *Droit du travail* », PUF, 16^{ème} éd., t. I, 1990, n° 1966 ; J. GHESTIN, « *Traité de droit civil. La formation du contrat* », LGDJ, 3^{ème} éd., 1993, n° 537, p. 501 ; G. KOSTIC, « *L'intuitus personae dans les contrats de droit privé* », Thèse, Paris V, 1997, n° 1 ; M.-E. ANDRÉ, « *L'intuitus personae dans les contrats entre professionnels* », in, *Mélanges M. CARBRILLAC, Litec*, 1999, p. 24, *spéc.*, n° 2 ; D. HOUTCIEFF, « Contribution à l'étude de *l'intuitus personae* », *RTD civ.*, 2003, p. 3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 209.

⁵³⁸ C. MOULY, « *Les causes d'extinction du cautionnement* », *préf.* M. CARBRILLAC, Litec, Paris, 1979, n° 325 : Évoquant un *intuitu personae* bilatéral. *Adde*, N. BATAILLE-NEVEJANS, « La période d'essai instituée au cours des relations contractuelles », *préc.*, p. 335.

L'ensemble des qualités personnelles⁵³⁹ et professionnelles⁵⁴⁰ du salarié satisfont aux intérêts de l'entreprise puisque l'employeur souhaite obtenir une force de travail revêtant des qualités spécifiques et dont la mise à disposition lui assure⁵⁴¹ les utilités recherchées⁵⁴². Son pouvoir d'organisation est ainsi concerné. L'employeur peut affecter le salarié à des tâches distinctes de celles exercées habituellement et ce, afin de satisfaire aux intérêts de l'entreprise⁵⁴³. Cette conception de *l'intuitu personae* corrélée à l'intérêt de l'entreprise peut

⁵³⁹ Ce sera le cas des éléments entraînant chez l'employeur « un sentiment de confiance ». Sur ce point, v. notamment : Sur la notion de confiance : D. MAZEAUD, « La confiance légitime et l'estoppel », *RIDC*, 2006, p. 363 ; N. LUHMANN, « *La confiance. Un mécanisme de réduction de la complexité sociale* », *Economica*, 2006 ; S. STIJNS, I. SAMOY, « La confiance légitime en droit des obligations », in, B. FAUVARQUE-COSSON, (dir.), « *La confiance légitime et l'estoppel* », Société de la législation comparée, 2007, p.167 ; D. MAZEAUD, « La confiance légitime et l'estoppel : rapport français », in, B. FAUVARQUE-COSSON, (dir.), « *La confiance légitime et l'estoppel* », Société de la législation comparée, 2007, p. 247 ; R. LAHER, « Mandat et confiance », *RTD civ*, 2017, p. 541. Il s'agira ici d'éléments éminemment subjectifs. La subjectivité doit être appréciée au regard du licenciement sans cause réelle et sérieuse : M. DESPAX, « La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », *préc*, p. 3 ; J. - M. VERDIER, « Libertés et travail : problématique des droits de l'homme et du rôle du juge », *préc*, p. 63 ; P. BOUAZIZ, « Vie privée et cause réelle et sérieuse de licenciement », *préc*, p. 201 ; J. SAVATIER, « La protection de la vie privée des salariés », *préc*, p. 329 ; Ph. WAQUET, « Le contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la cause réelle et sérieuse du licenciement », *préc*, p. 980 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Les éléments constitutifs de la cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif extra-personnel », *préc*, p. 403 ; Ph. WAQUET, « Vie professionnelle et vie personnelle du salarié », *préc*, p. 289 ; Ph. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *préc*, p. 23. Ainsi, ces éléments ne seront pas de nature à constituer un motif de licenciement Soc. 9 Janv. 1991, n° 89-43.918, Bull. civ, 1991, V, n° 1 ; *Dr. soc*, 1991, p. 489, obs. J. SAVATIER ; *Dr. ouv.* 1991, p. 202, obs. P. BOUAZIZ. *Adde*, F. GAUDU, « Le licenciement pour perte de confiance », *Dr. soc*, 1992, p. 32.

⁵⁴⁰ Soc. 20 Nov. 2007, n° 06-41.212, Bull. civ, 2008, V, n° 194 ; *D*, 2008, p. 196, note, J. MOULY ; *D*, 2008, p. 442, obs. E. PESKINE ; *RDT*, 2008, p. 29, obs. J. PÉLISSIER. *Adde*, v. notamment, G. COUTURIER, « *Droit du travail* », *Op. cit*, n° 1666 ; D. ARLIE, « À propos de l'erreur sur la personne du recruté », *LPA*, n° 89, 1991, p. 41 ; M.-E. ANDRÉ, « *L'intuitus personae* dans les contrats entre professionnels », in, *Mélanges M. CARBRILLAC*, *préc*, n° 2 ; F. GARRON, « L'erreur sur la personne d'un tiers au contrat », *RLDC*, n° 5, 2004 ; J. FLOUR, J.-L. AUBERT, E. SAVAUX, « *Droit civil. Les obligations* », Dalloz, 16^{ème} éd., vol. 1, 2014, n° 201, p. 201 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, F. CHÉNÉDE, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit*, n° 285 et s. Pour une illustration, v. Soc, 30 Mars 1999, n° 96-42.912, Bull. civ, 1999, V, n° 142 ; *JCP*, 1999, II, 10195, note, J. MOULY ; *D*, 2000, p. 97, note, T. AUBERT-MONPEYSSSEN ; *D*, 2000, p. 13, obs. I. OMARJEE. Enfin, sur l'erreur qui s'apparente au dol, v. notamment, Req. 17 Janv. 1911, DP, 1911, n° 5, p. 61. *Adde*, A. POUSSON, « Dissymétrie des sanctions contractuelles en droit français du travail », in, C. MASCALA (dir.), « *À propos de la sanction* », *LGDJ*, 2018, p. 148.

⁵⁴¹ F. ZENATI, « *Essai sur la nature juridique de la propriété* », contribution à la théorie du droit subjectif », Th. Lyon III, 1981, p. 453 : Par l'effet du bail, le propriétaire perd l'*usus* et le *fructus* et le locataire acquiert un droit de jouissance. À cet égard, les créations du salarié appartiennent d'office à l'employeur : G. BONNET, « La protection des inventions de salariés », in, « *Aspects actuels du droit commercial français : commerce, sociétés, banques et opérations commerciales, procédures de règlement du passif* », Études dédiées à René Roblot, *LGDJ*, 1984, p. 146 ; F. POLLAUD-DULIAN, « Propriétés intellectuelles et travail salarié », *RTD com*, 2000, p. 273 ; L. DRAI, « *Le droit du travail intellectuel* », *préf.* P.-Y. VERKINDT, *LGDJ*, 2005, n° 35 ; L. DRAI, « La réservation des informations de salariés », *Dr. soc*, 2005, p. 181 ; C. BLÉRY, « La titularité des droits d'auteur des chercheurs fonctionnaires et agents publics », *Dr. et patr*, n° 147, 2006, p. 64 ; M. CORNU, « Droit d'auteur des fonctionnaires : le périmètre contenu de l'exception de service public », *D*, 2006, p. 2185 ; A. BENSAMOUN, « La titularité des droits patrimoniaux sur une création salariée », *RLDI*, n° 67, 2011.

⁵⁴² F. ZENATI, « *Essai sur la nature juridique de la propriété* », contribution à la théorie du droit subjectif », *Op. cit*, p. 788 ; J.-M. MOUSSERON, « Valeurs, biens, droits », in, *Mélanges en hommage à A. Breton et F. Derrida*, 1991, Dalloz, p. 277 ; J.-L. BERGEL, M. BRUNSCHI, S. CIMAMONTI, « *Traité de droit civil. Les biens* », *LGDJ*, 2000, n° 1 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, « *Droit civil. Les biens* », *Op. cit*, n° 29 : Justifiant ainsi que la force de travail puisse être appréciée comme un bien.

⁵⁴³ *Supra*, n° 123 et s.

également être déduite des politiques de rémunération établies par l'employeur. Il peut accorder au salarié postulant une rémunération supérieure à celle attribuée aux autres salariés de l'entreprise⁵⁴⁴. Cela ne porte pas atteinte au principe « à travail égal, salaire égal »⁵⁴⁵ lorsque les compétences ou qualifications du postulant sont essentielles.

139. Une illustration originale. - La poursuite de l'intérêt de l'entreprise par l'employeur justifie certainement la raison pour laquelle, au sein du contrat de travail, *l'intuitu personae* est si élevé. La force de travail est une notion aux contours incertains⁵⁴⁶. L'employeur doit donc s'assurer que les éléments qu'il recherche sont bien contenus dans cette force.

Pour Mme GARDES l'articulation entre les qualités du salarié et la finalité économique recherchée par l'employeur est relatée dans l'affaire *Ile de la Tentation*⁵⁴⁷. Dans les faits, les juges cherchent à savoir si l'activité de participant à une émission de télé-réalité relève du contrat de travail. Au-delà des pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction, l'interrogation porte également sur la finalité de l'activité mise en œuvre par la société de production. Cette finalité, de nature économique, est intimement liée aux qualités revêtues par les candidats qui font l'objet d'une sélection particulièrement rigoureuse⁵⁴⁸. Leurs spécificités personnelles conditionnent, au moins en partie, le succès ou l'échec de l'émission et le pouvoir d'organisation de la société de production consiste à les mettre en œuvre dans un dessein économique. *L'intuitu personae* du contrat de travail permet à l'employeur de s'assurer que la mise en œuvre de la force de travail du salarié aboutira au but économique poursuivi.

⁵⁴⁴ M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Salaire : définition et formes », *Rép. dr. trav.*, 2021, n° 129.

⁵⁴⁵ Soc. 29 Oct. 1996, n° 92-43.680, Bull. civ. 1996, V, n° 359; *Dr. soc.*, 1996, p. 1013, obs. A. LYON-CAEN. Plus récemment, Soc. 4 Févr. 2009, n° 07-11.884, Bull. civ. 2009, V, n° 36; *D. actualité*, 2009, obs. S. MAILLARD; *Dr. soc.*, 2009, p. 399, note, C. RADÉ.

⁵⁴⁶ O. GARNIER, « La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la « main-invisible » à la « poignée de main invisible » », in, R. SALAIS, L. THÉVENOT, (dir.), « *Le travail. Marché, règles, conventions* », Economica, 1986, p. 313, *spéc.*, 315.

⁵⁴⁷ Soc. 3 Juin 2009, « *Ile de la Tentation* », n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n° 141, *préc.*; *SSL*, n° 1403, 2009; *SSL*, n° 1382, 2009, p. 8, note, J. BATHÉLÉMY; *SSL*, n° 1411, 2009, p. 5, note, J. BATHÉLÉMY; *SSL*, n° 1141, 2009, p. 10, obs. F. CHAMPEAUX; *SSL*, n° 1411, 2009, p. 11, note, A. FOSSAERT; *SSL*, n° 1411, p. 21, note, J.-E. RAY; *SSL*, n° 1411, 2009, p. 26, obs. A. JEAMMAUD; *RLDI*, 2009, n° 50, p. 48, obs. L. COTES; *JSL*, n° 258, 2009, p. 9, note, M. HAUTEFORT; *RDT*, 2009, p. 507, obs. G. AUZERO; *D.*, 2009, p. 2116, note, J.-F. CESARO, P. - Y. GAUTIER; *D.*, 2009, p. 2517, note B. EDELMAN; *D.*, 2009, p. 1530, note, M. SERNA; *Dr. Soc.*, 2009, p. 780, note, D. ALLIX; *Dr. Soc.*, 2009, p. 791, obs. J.-J. DUPEYROUX; *Dr. Soc.*, 2009, p. 930, note C. RADÉ; *RTD com.*, 2009, p. 723, obs. F. POLLAUD-DULIAN; *JCP S*, n° 19, 2009, p. 1196, note, G. FRANÇOIS; *JCP S*, n° 5, 2009, act. 41, obs. P.-Y. VERKINDT. *Adde.*, G. AUZERO, « Je ne m'amuse pas, je travail ! Bref retour sur l'arrêt 'Ile de la Tentation' », *RDT*, 2009, p. 507, *spéc.*, p. 508; P.-Y. VERKINDT, « Prendre le travail (et le contrat de travail) au sérieux », *JCP S*, n° 5, 2009, 41.

⁵⁴⁸ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 141 : Ils doivent être télé-géniques, ils s'abstiennent de modifier leur apparence physique et optent pour des tenues et accessoires validés en amont par la production.

140. Dans le cas inverse. - Lorsque le salarié ne présente plus les aptitudes suffisantes lui permettant de conserver son emploi, l'employeur pourra constater l'insuffisance professionnelle et prononcer le licenciement⁵⁴⁹. Il en va finalement de l'intérêt de l'entreprise.

Les qualités du salarié, faisant l'objet du pouvoir d'organisation, permettent à l'employeur d'aboutir aux finalités qu'il recherche. La personne du salarié intègre alors, au moins partiellement, l'intérêt de l'entreprise. Dans le cas des plateformes, ce point doit être évacué.

B) L'indifférence de la plateforme quant aux qualités intrinsèques des prestataires

141. Sélection des prestataires. - L'on ne saurait considérer que la sélection des prestataires offreurs repose sur un *intuitu personae* tel qu'il fut énoncé précédemment. À ce titre, l'obtention de l'agrément, par les prestataires, repose en grande partie sur un ensemble d'éléments détachés de leur personne. Il semble que seule la forme sociale soit de nature à autoriser l'exercice d'une prestation par le truchement des plateformes⁵⁵⁰. Certaines conditions matérielles sont également imposées. Par exemple, la détention d'un véhicule qui peut être loué⁵⁵¹, d'un *smartphone* qui

⁵⁴⁹ Soc. 20 Janv. 2016, n° 14-21.744, Inédit.

⁵⁵⁰ L'indépendance imposée a constitué l'un des éléments entraînant la reconnaissance de la subordination : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (FP-P+B+R+I), *préc* ; *Gaz. Pal.* 2018, n° 43, p. 48, obs. C. BERLAUD ; *D.* 2018, n° 44, p. 2409, obs. N. BALAT ; *AJ Contrat*, 2018, n°12, p. 497, obs. X. DELPECH ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE- MOUSTIER ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDT*, 2019, p. 36, note M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *Dr. soc.*, 2019, p. 564, note, L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 167, note, C. LARRAZAT ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, obs. C. RADÉ ; *Dr. soc.*, 2019, p. 848, note, N. MAGGI-GERMAIN ; *AJ contrat*, 2019, p. 49, obs. X. DELPECH ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *IP/IT*, 2019, p. 186, note, J. SÉNÉCHAL ; *D.*, 2019, p. 177, note M.- C. ESCANDE-VARNIOL ; *D.*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *Gaz. Pal.*, 2019, n° 2, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *Gaz. Pal.*, 2019, n° 340, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *BJT*, 2019, n°1, p. 15, obs. J. ICARD ; *BJT*, 2019, n°1, p. 7, obs. S. MSADAK ; *JT*, 2019, n° 215, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *LAPC*, n° 1, 2019, 4, obs. L. FIN-LANGER ; *EEL*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *Com. Com. Electr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU. Dans la lignée : CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *BJT*, 2019, n° 2, p. 2, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, 2019, n° 4, p. 6, obs. L. GAMET ; *AJ contrat*, 2019, p. 53, obs. X. DELPECH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *SSL*, n° 1877, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1883, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1845, 2019, note, T. PASQUIER ; *JSL*, n° 470, 2019, obs. J.- Ph. LHERNOULD.

⁵⁵¹ Ce critère est particulièrement visible dans l'affaire CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357 ; *BJT*, 2019, n° 2, p. 2, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, 2019, n° 4, p. 6 obs. L. GAMET ; *AJ contrat*, 2019, p. 53, obs. X. DELPECH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *SSL*, n° 1877, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1883, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1845, 2019, note, T. PASQUIER ; *JSL*, n° 470, 2019, obs. J.- Ph. LHERNOULD. En effet dans cette affaire, apparaissent des sociétés de loueurs de véhicules, « partenaires » des plateformes. L'arrêt précise ainsi que le prestataire avait « *souscrit un premier contrat de location (...), puis un deuxième (...), auprès d'un partenaire d'Uber, (...) puis un troisième (...) auprès d'un autre partenaire d'Uber, (...)* ». Le terme « partenaire » laisse entrevoir que même à l'occasion du choix du véhicule, le prestataire n'est pas libre.

peut être mis à disposition par la plateforme⁵⁵², la détention d'un titre de conduite et parfois l'acquisition du « logo »⁵⁵³ de la plateforme au moyen d'uniformes ou de matériel spécifique⁵⁵⁴. Au-delà de ces éléments, la sélection du prestataire ne repose ni sur ses compétences, ni sur ses qualifications.

142. Ambivalence de l'*intuitu personae*. - Une ambivalence doit être relevée. Il n'y a pas d'*intuitu personae* lors de la sélection des prestataires. Cette intégration est par essence « ouverte à tous » sans considération des qualités propres à chacun⁵⁵⁵. Aussi, il serait parfaitement logique que ces qualités ignorées ne soient finalement pas exigées lors de l'exécution de la prestation. En effet, comment justifier que des compétences qui n'ont pas fait l'objet d'une sélection initiale de la part de la plateforme puissent être imposées lors de l'exécution de la prestation ?

L'*intuitu personae* est exclu et pourtant toutes les modalités d'exécution s'attachent à prendre en compte les éléments inhérents à la personne. Les procédés d'évaluation font ainsi

⁵⁵² CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04535.

⁵⁵³ Dans le cas de certaines plateformes, le prestataire fonctionne « *comme une véritable pancarte publicitaire, circulant avec la glacière marquée au nom de son donneur d'ordres sur le dos* » (M.-C. ESCANDE VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *Op. cit.*, p. 178).

⁵⁵⁴ Pour exemple, CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537 : La Cour d'appel avait mis en lumière l'obligation de porter une « tenue vert fluo supportant le logo 'take eat easy', celle-ci était remise aux coursiers au moment de leur recrutement ».

⁵⁵⁵ Même dans le cas de la sous-traitance, si l'*intuitu personae* peut être discuté, il n'en demeure pas moins que le sous-traitant fera l'objet d'une appréciation par l'entrepreneur principal ainsi que par le maître de l'ouvrage. Effectivement, le maître de l'ouvrage est toujours informé de la présence du sous-traitant, qu'il peut valider ou rejeter : Civ. 3^{ème}, 2 Févr. 2005, n° 03-15.409, Bull. civ, 2005, III, n° 24 ; *RDI*, 2005, p. 291, obs. H. PÉRINET-MARQUET ; *JCP G*, n° 24, 2005, II, 10077, note, O. GUÉRIN ; *Constr.-Urb*, n° 3, 2005, 60, note, D. SIZAIRE ; *Gaz. Pal*, n° 340, 2005, p. 54, note, M. PEISSE. De même l'entrepreneur principal, seul débiteur contractuel du maître de l'ouvrage, en vertu de l'article 1^{er} de la loi n° 75-1334 du 31 Déc. 1975. Il doit ainsi répondre pour le fait de son sous-traitant : S. ABBATUCCI, « Sous-traitance », *Rép. dr. immobilier*, 2021, n° 211. Aussi, la sélection du sous-traitant devra faire l'objet d'une attention particulière. Sur la sous-traitance, v. J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMLADI et al., « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 32321, p. 1372 ; F. WALSCHOT, « Nouvelles dimension de la sous-traitance », in, « *La sous-traitance* », Séminaire organisé à Liège le 14 Avr. 2002, Bruylant, 2003, p. 1, *spéc.*, p. 5 ; F. LABARTHE, « Qualification du contrat et sous-traitance », *préc.*, p. 741 ; S. ABBATUCCI, « Sous-traitance », *Rép. dr. com.*, 2018, n° 125 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 531 ; Ph. MALAURIE, L. AYNÈS, P.-Y. GAUTIER, « *Droit des contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 754 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 490 ; Ph. DELEBECQUE, F. COLLART-DUTILLEUL, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 705 ; D. GIBIRILA, « Louage d'ouvrage et d'industrie : entreprise et sous-traitance », *JCl*, C. civ. art. 1779, fasc. 10, 2019, n° 28 ; J. RAYNARD, J.-B. SEUBE, « *Droit des contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 465. *Adde*, Civ. 3^{ème} 5 Févr. 1985 « SPABA », n° 83-16.675, Bull. civ, 1985, III, n° 23 ; *D*, 1986, p. 499, note, J. HUET ; *RTD civ*, 1985, p. 737, obs. P. RÉMY ; *Gaz. Pal*, 1985, n° 2, p. 168, note, P. JESTAZ. Plus récemment, Civ. 3^{ème}, 14 Avr. 2010, n° 09-12.339, Bull. civ, 2010, III, n° 86 ; *D*, 2010, p. 1209 ; *RDI*, 2010, p. 543, obs. H. PÉRINET-MARQUET.

état du prestataire le plus « amical », « souriant », « professionnel »⁵⁵⁶ ; les prestations sont chronométrées⁵⁵⁷ de sorte que la rapidité devient un élément central de la prestation. Dans le même sens, la sélection des candidats est dénuée d'attaches quant à leurs qualités personnelles pourtant, lors des formations dispensées par les plateformes⁵⁵⁸, les moins performants sont spontanément exclus.

143. Partage de *l'intuitu personae*. - De manière analogue à ce qui est énoncé concernant les relations triangulaires de travail, le « partage » de *l'intuitu personae* peut être de nature à démontrer le « partage » du pouvoir d'organisation. Dans une affaire, la Cour de cassation affirme « que le descriptif du poste précisait qu'il était "sous l'autorité fonctionnelle de SHM/AM" ; qu'il était passé au service de la société Somera, filiale de la société SHM, sur signalement de la société MSA ; qu'elle a pu en déduire que M. Y... s'était trouvé placé sous la subordination des sociétés MSA et SHM et que ces sociétés avaient eu à son égard, avec la société Somera, la qualité d'employeurs conjoints »⁵⁵⁹. L'argument selon lequel la fiche de poste convient à la fois à la société mère ainsi qu'à sa filiale s'apprécie comme un indice de « double subordination ». Ici, les qualités du salarié participent à la finalité économique des deux entreprises. Du côté des plateformes, l'analyse des caractéristiques du prestataire relève simultanément de la plateforme ainsi que de l'utilisateur. La plateforme apprécie la rapidité tandis que l'utilisateur se concentre sur ses « qualités personnelles ». En outre, la conjonction *d'intuitu personae* traduit l'imprégnation du prestataire au sein de deux finalités distinctes. Également, elle matérialise l'implication de l'utilisateur au sein de la finalité de l'activité : il participe à l'organisation.

L'appréciation de *l'intuitu personae* est partagée entre les mains de plusieurs acteurs. La plateforme est par principe indifférente aux qualités du prestataire et pourtant, certains procédés démontrent le contraire. L'utilisateur apprécie également les spécificités de la personne à l'occasion de l'évaluation. Il devient une source à part entière de pouvoir pour laquelle, le

⁵⁵⁶ <https://www.uber.com/fr/fr/ride/how-it-works/driver-compliments/> consulté le 29 Mars 2021. Ce mécanisme de « compliments » a également été adopté par la plateforme Heetch : <https://blog.heetch.com/articles/fin-notation-chauffeurs-passagers> consulté le 29 Mars 2021.

⁵⁵⁷ A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167 ; G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ, (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », *préc.*, p. 55.

⁵⁵⁸ <https://www.coursier-a-velo.fr/uber-eats/> consulté le 11 Mars 2021. Également, <https://www.letudiant.fr/jobsstages/etudiant-et-coursier-deliveroo-c-est-tres-fatigant-de-marier-etudes-la-journee-et-velo-le-soir.html> consulté le 11 Mars 2021.

⁵⁵⁹ Soc. 28 Mars 2001, n° 98-46.374, Inédit.

prestataire offreur conduit à une finalité particulière. Cette conception de *l'intuitu personae* permet de considérer que le prestataire satisfait à deux intérêts. Dans ce contexte, c'est la nature de l'organisation qui est renouvelée.

II) La relecture de l'organisation par les plateformes

144. Une originalité. - Les plateformes s'abstiennent de rechercher tout *intuitu personae* quant à la sélection des prestataires. Pourtant, des indices d'une telle notion apparaissent en filigrane lorsqu'il est question d'apprécier l'exécution de la prestation. En réalité, cette ambivalence de *l'intuitu personae* doit être mise en parallèle avec la conception de l'organisation telle qu'elle est prônée par les plateformes. Celles-ci confèrent une large part du pouvoir d'organisation à leurs utilisateurs : leurs deux intérêts se confondent. La notion d'intérêt de l'entreprise est perturbée (A). À ce titre, les plateformes évoquent un certain nombre de contraintes dont la finalité renvoie à la satisfaction de l'utilisateur (B).

A) La redécouverte de l'intérêt de l'entreprise par les plateformes de mobilité

145. L'organisation de la plateforme. - Les plateformes s'opposent à se voir appliquer la qualité d'entreprise. Pour ce faire, elles transfèrent une fraction de leur pouvoir d'organisation à l'utilisateur⁵⁶⁰. La conception d'un « utilisateur organisateur » est révélée dans les récentes décisions prévoyant que le passager est « *l'unique donneur d'ordres* »⁵⁶¹. La plateforme dans cet arrêt précise que « *le choix de ses horaires (...) sont entre les mains des seuls utilisateurs des prestations de transport* ». Le simple fait que ce dernier bénéficie d'un pouvoir d'organisation concret, sur l'activité du prestataire, signifie deux choses. D'une part, il participe à l'organisation de la plateforme⁵⁶². D'autre part, cette organisation s'effectue dans un intérêt au moins partiellement distinct de l'intérêt de l'entreprise. Le pouvoir d'organisation de l'utilisateur s'exerce dans son propre intérêt c'est-à-dire, dans l'intérêt de sa satisfaction personnelle. Autant en ira-t-il lorsqu'il exerce son pouvoir d'évaluation afin d'apprécier les qualités de chaque prestataire.

⁵⁶⁰ *Supra*, n° 104 et s.

⁵⁶¹ CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *préc* ; *BJT*, n° 2, 2019, p. 8, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, n° 4, 2019, p. 6, note, L. GAMET.

⁵⁶² A. CHAIGNEAU, T. PASQUIER, « Capital, travail et entreprise numérique », in, « *À droit ouvert* », Mélanges en l'honneur d'A. LYON-CAEN, Dalloz, 2018, p. 167, *spéc*, p. 189.

Face à ce transfert du pouvoir d'organisation vers l'utilisateur, l'intérêt de la plateforme s'oppose à l'intérêt de l'entreprise⁵⁶³. Celui-ci est habituellement distingué de l'intérêt de l'employeur ou de sa clientèle. Dans le cas des plateformes en revanche, sa conception est bouleversée. Apparaît un « utilisateur organisateur » qui exerce ses prérogatives de manière à satisfaire ses intérêts propres. Parce que ses facultés sont « déléguées⁵⁶⁴ » par la plateforme, *in fine*, l'intérêt de la plateforme est également rempli. Le modèle de l'entreprise traditionnelle⁵⁶⁵ s'effrite. L'organisation de la plateforme s'exerce dans un intérêt qui se confond totalement avec celui de l'utilisateur.

146. La conjonction d'intérêts et *l'intuitu personae*. - L'ambivalence de *l'intuitu personae* peut trouver une justification du côté de la conception de l'organisation portée par les plateformes. Cette attraction vers l'utilisateur participe à identifier une différence de finalité entre les plateformes et les entreprises traditionnelles. Alors que ces dernières font généralement appel aux qualités du salarié aux fins de remplir un objectif de nature économique, les plateformes font de *l'intuitu personae* un élément susceptible de satisfaire l'organisation de l'utilisateur. Une fois de plus, le rôle de la plateforme s'amenuise pour faire émerger celui dudit utilisateur.

Cet aspect d'un intérêt uniquement fondé sur les attentes de l'utilisateur se vérifie du côté des manifestations de l'organisation.

B) La redécouverte de la finalité de « l'intérêt-plateforme »

147. La nature des prestations. - Le changement de paradigme, quant à l'organisation prônée par les plateformes, est spécifique car il propose d'associer l'intérêt de la plateforme à celui de l'utilisateur. En ce sens, les deux intérêts se confondent. Dès lors, la majeure partie des contraintes pesant sur l'activité ont pour objectif de remplir un tel intérêt. Cela se vérifie au moyen de deux types de mesures : celles consistant en la protection de l'utilisateur (1) et celles

⁵⁶³ Qui peut être résumé en référence aux intérêts économiques de l'entreprise ainsi qu'en parallèle aux intérêts des salariés qui la composent.

⁵⁶⁴ Le vocable « délégué » est ici employé sans référence à la délégation appréciée sous son sens juridique.

⁵⁶⁵ G. DE LARQUIER, « L'entreprise : espace de valorisations entre trois marchés », in, « *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales* », Lethielleux, Collège des Bernardins, 2012, p. 469. Cité par T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 227.

relatives à la direction (2). Dans les deux cas c'est l'utilisateur qui est au centre de l'organisation qui s'exerce.

1) *Des mesures destinées à assurer la sécurité des utilisateurs*

148. La sécurité et l'organisation. - Concernant le volet « sécurité »⁵⁶⁶ la plateforme *Uber* revendique que « *les quelques règles fondamentales d'Uber et les conseils et recommandations inclus dans la charte de la communauté Uber ont pour objectif de garantir (...) l'application des règles élémentaires de sécurité, et aussi une certaine qualité de service aux passagers et que ces règles ne peuvent être assimilées à des directives* »⁵⁶⁷. Pour la plateforme donc, les contraintes ici mentionnées ne sont pas de nature à diriger l'activité mais permettent de répondre aux exigences « administratives » qui sont prévues dans le cadre des activités de transport. La formule aurait pu convaincre⁵⁶⁸. À l'occasion d'une affaire *Taxitel* la Cour de cassation avait refusé de requalifier le contrat de bail en contrat de travail car la Cour d'appel s'était abstenue de rechercher si « *indépendamment des conditions d'exécution du travail imposées par les nécessités de police administrative, dans les faits, les sociétés avaient le pouvoir de donner des ordres et des directives relatifs non pas au seul véhicule objet du contrat de location mais à l'exercice du travail lui-même, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements* »⁵⁶⁹. Toutefois, l'argument de la plateforme peut être contrarié par l'exemple du pouvoir d'organisation dont dispose habituellement l'employeur à l'occasion du contrat de travail et qui peut parfaitement être exercé de manière à préserver la sécurité de ses salariés⁵⁷⁰. Les revendications de la plateforme sont donc insuffisantes pour caractériser l'indépendance. Néanmoins force est de constater que les mesures « administratives » ne suffisent pas non plus à elles seules à démontrer l'existence de la subordination.

149. L'organisation par la sécurité. - Deux points doivent être mis en évidence. La formulation de l'arrêt *Uber* met en lien direct la satisfaction des utilisateurs avec les mesures « administratives » destinées à préserver leur sécurité. En ce sens, pour la plateforme,

⁵⁶⁶ T. PASQUIER, « l'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 232.

⁵⁶⁷ CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *préc.* ; *BJT*, n° 2, 2019, p. 8, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, n° 4, 2019, p. 6, note, L. GAMET.

⁵⁶⁸ La Cour d'appel ne fut pas satisfaite de la justification et requalifia les contrats de partenariat en contrat de travail : CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *préc.* ; *BJT*, n° 2, 2019, p. 8, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, n° 4, 2019, p. 6, note, L. GAMET.

⁵⁶⁹ Soc. 27 Sept. 2006, n° 04-45.754, Inédit.

⁵⁷⁰ *Supra*, n° 125.

l'organisation ici préconisée n'a pour d'autre but que de satisfaire l'intérêt de l'utilisateur⁵⁷¹. La direction qui s'exerce se distingue de celle mise en œuvre au sein de l'entreprise traditionnelle et qui suppose que le destinataire de la protection soit le salarié parce qu'il contribue à l'intérêt de l'entreprise. Dans le cas des plateformes la protection du prestataire n'est pas concédée. Ce dernier ne participe donc pas de la constitution de l'intérêt de « l'entreprise plateforme »⁵⁷². *A contrario*, l'utilisateur par ce qu'il intègre la protection, intègre également l'intérêt précité.

À côté du versant de la sécurité se trouve également une contrainte qui consiste en la direction du prestataire. Là encore, cette direction ne s'exerce pas dans l'objectif de satisfaire aux intérêts de l'entreprise mais dans l'impératif de satisfaction de l'utilisateur.

2) *Les mesures de direction liées à la satisfaction de l'utilisateur*

150. Le cas de la géolocalisation. - Concernant le volet de la satisfaction des utilisateurs⁵⁷³ les récentes décisions, refusant la qualité de salarié aux prestataires, mettent en exergue le fait que « *la géolocalisation des coursiers a pour objet de déterminer dans quelles zones sont les coursiers et où en est le déroulement de leurs prestations et d'assurer le lien avec le restaurateur et le client final. Ceci est inhérent au service demandé et ne peut donc s'assimiler à un système de contrôle hiérarchique* »⁵⁷⁴. Cette position est également revendiquée lors de l'affaire *Uber* à l'occasion de laquelle la Cour d'appel de Lyon considère que « *la mise en place de cette géolocalisation qui ne fonctionne évidemment que lorsque le chauffeur est connecté n'a pas pour objet de contrôler le travail des chauffeurs mais seulement de permettre le fonctionnement du système par le repérage géographique des chauffeurs et des passagers potentiels, système sans lequel l'application ne présente évidemment plus aucun intérêt* »⁵⁷⁵. La géolocalisation est alors présentée par la plateforme comme un outil destiné à satisfaire les attentes de l'utilisateur. Aussi, la plateforme entend justifier l'organisation qui s'exerce sur le

⁵⁷¹ T. PASQUIER, « l'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 232.

⁵⁷² Comp. Ass. plén, 6 Janv. 2012, n° 10-14.688, Bull. A.P, 2012, n° 1 ; *RDT*, 2012, p. 145, note, P. LOKIEC ; *JCP*, n° 9, 2012, p. 432, obs. B. BOSSU : « *Ne constitue pas une sanction disciplinaire le changement d'affectation d'un salarié consécutif au retrait de son habilitation à la conduite de certains véhicules dès lors qu'il a pour seul objet, conformément au règlement de sécurité de l'exploitation d'un système de transport public guidé, d'assurer la sécurité des usagers, du personnel d'exploitation et des tiers* ».

⁵⁷³ T. PASQUIER, « l'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *Ibid.*, p. 227.

⁵⁷⁴ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

⁵⁷⁵ CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 09/08056.

prestataire non pas au regard de l'intérêt de l'entreprise, mais au regard de l'intérêt de l'utilisateur. *In fine*, le pouvoir de direction dont dispose la plateforme n'est pas susceptible d'autoriser la reconnaissance de la subordination parce qu'il ne caractérise pas une mesure d'organisation s'exerçant dans l'intérêt de l'entreprise.

151. Conclusion section. - L'entreprise constitue l'association des notions de capital et de contrat de travail. Parce que l'employeur est le « chef de l'entreprise », il bénéficie des pouvoirs d'organisation qui s'expriment sur l'activité de ses salariés. Ces pouvoirs sont restreints et ils s'exercent en vertu de la notion d'intérêt légitime. Le pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur caractérise ainsi la subordination entrevue du point de vue de l'entreprise et non plus du salarié.

Le fonctionnement des plateformes bouleverse l'identification de l'entreprise et du pouvoir d'organisation qui y est attaché. L'organisation normalement dévolue à l'employeur est ici presque exclusivement conférée à l'utilisateur de sorte que l'intérêt de la plateforme et l'intérêt de l'utilisateur trouvent à se confondre. Dans ce contexte l'organisation qui s'exerce est finalement détachée de l'intérêt de l'entreprise traditionnelle : elle ne se trouve plus justifiée ou limitée. Même lorsque l'organisation reste identifiée du côté de la plateforme, cette dernière semble en réalité l'exercer uniquement dans l'objectif de satisfaire l'intérêt de l'utilisateur. Finalement, la subordination rattachée au pouvoir d'organisation est incompatible avec le fonctionnement des plateformes parce qu'elle ne s'exerce plus dans l'intérêt d'une entreprise. À cet égard, il faut constater que la perturbation de l'entreprise par les plateformes ne s'arrête pas là. Le fonctionnement de ces dernières repose sur un volet presque exclusivement collectif au détriment de l'aspect individuel.

Section II) La structure de l'organisation altérée par les plateformes

152. La dualité du collectif. - Parce que l'entreprise réunit simultanément les moyens matériels du travail ainsi que les moyens humains, elle est un lieu de regroupement de l'ensemble des éléments qui la compose. L'entreprise est ainsi un environnement intégrant pleinement les dimensions collectives et individuelles⁵⁷⁶ des rapports de travail. Toutefois, cette dimension collective n'est pas uniquement autorisée par l'entreprise. Elle est permise par la subordination qui aménage la liberté du salarié en lui consacrant des espaces collectifs d'expression (§1). Dans le cas des plateformes, cette donnée est totalement inversée. La collectivité des prestataires est exacerbée au détriment de son volet individuel (§2).

§1) Le volet collectif du pouvoir d'organisation dans le contrat de travail

153. Le collectif et le contrat de travail. - Dans le contrat de travail, la collectivité est permise par la subordination. Elle s'exprime de deux manières distinctes : par l'octroi d'un ensemble de droits (I) et par la mise en œuvre de directives destinées à la collectivité des salariés (II).

I) L'octroi d'un ensemble de droits par l'organisation collective

154. L'entreprise lieu d'expansion du collectif. - L'aspect collectif de l'organisation est principalement accordé par le contrat de travail (A). C'est parce que les salariés répondent à ce statut qu'ils intègrent une collectivité spécifique. Cette collectivité constitue un lieu d'attribution de droits déterminés (B).

A) La dimension collective conférée par le contrat de travail

155. Le collectif. - La conception d'une collectivité est liée à la subordination. Cette dernière, en s'appliquant sur l'ensemble des salariés de l'entreprise, ôte partiellement la subjectivité de chacun. Toutefois, la liberté du travail agit comme une protection contre les atteintes à la liberté engendrées par la subordination. Cette protection est directement garantie à la personne qui, au sein du contrat de travail, perd de sa superbe. Simultanément donc, dans l'entreprise, l'exercice

⁵⁷⁶ Les rapports individuels ont été énoncés précédemment, *Supra*, n° 136 et s. *Infra*, n° 166.

du travail « éteint » la personne⁵⁷⁷ et la consacre également. Ce second aspect est révélé par son insertion au sein du collectif⁵⁷⁸.

156. La collectivité préétablie. - Le contrat de travail se caractérise par la collectivité préexistante⁵⁷⁹ qui lui est propre et qu'il contribue à créer. Cette collectivité constitue une unité au sein de laquelle le salarié s'intègre⁵⁸⁰. Le contrat de travail offre ainsi une protection uniforme et spécifique⁵⁸¹ à tous ses salariés. Cette uniformité de droits fait naître entre eux un véritable sentiment d'appartenance⁵⁸² ainsi qu'une méthode permettant de distinguer les salariés des autres travailleurs⁵⁸³. Le contrat de travail, à l'aide de sa dimension collective, fait apparaître une identité professionnelle fondée sur un lien de fraternité⁵⁸⁴. Les droits, dont bénéficie la collectivité de salariés, lui préexistent. Ces derniers s'intègrent alors au sein d'un « tout » déjà constitué et qu'ils alimentent.

La manifestation de cette collectivité s'exerce par l'attribution, aux salariés, d'un panel de droits qui leurs sont consacrés.

B) Les manifestations du collectif en droit du travail

157. Une double portée. - Le collectif peut être déduit d'une part, de la protection qu'il assure (1) et d'autre part, de la représentation qu'il autorise (2).

⁵⁷⁷ *Supra*, n° 39 et s.

⁵⁷⁸ R. SAINSAULIEU, « *L'identité au travail* », *Op. cit.*, p. 477 ; R. CASTEL, « *L'insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?* », Editions du Seuil, 2003, p. 45.

⁵⁷⁹ A. SUPPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 90 : Cette préexistence résulte des droits conférés au salarié et qui garantissent son intégration au sein de la collectivité.

⁵⁸⁰ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, Op. cit.*, p. 71.

⁵⁸¹ C. URSINI, « *Le corps de la personne au travail selon le droit social* », *Op. cit.*, n° 5.

⁵⁸² A. JEAMMAUD, « Les polyvalences du contrat de travail », in, G. LYON-CAEN, (dir.), « *Les transformations du droit du travail* », *préc.*, p. 301.

⁵⁸³ Pour une remise en question de cette fonction du contrat de travail, v. A. SUPPIOT, « *L'identité professionnelle* », in, « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 415 ; A. SUPPIOT, « *La contribution du droit social au droit commun des contrats* », in, « *Le Code civil, entre ius commune et droit privé européen* », Études réunies et présentées par A. WIJFFELS, *préc.*, p. 70 ; A. SUPPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, n° 94: Se fondant sur « *les vertus intégratrices du travail salarié, les politiques publiques cherchent à appliquer de manière délibérée le régime du salariat* » à des populations en marge du monde du travail. La collectivité créée par le contrat de travail perd alors tout son sens.

⁵⁸⁴ A. SUPPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 90.

1) La protection par la collectivité

158. Collectivité et protection. - Pour la doctrine, « le contrat de travail concourt (...) à la détermination de la situation du salarié en tant qu'instrument des 'ressources humaines' en exploitant l'espace de stipulation que ménagent les règles étatiques ou conventionnelles »⁵⁸⁵. Le contrat de travail⁵⁸⁶ trouve ainsi son expression la plus aboutie au sein du collectif qu'il instaure. L'intérêt commun imprègne l'ensemble de l'entreprise⁵⁸⁷ aussi, les intérêts antagonistes des salariés et de l'entreprise sont conciliés. Dès lors, si du côté de l'entreprise la préservation de l'activité économique participe à consacrer cet intérêt⁵⁸⁸, du côté des salariés c'est la protection que leur accorde le droit du travail qui remplit ce même objectif.

La protection⁵⁸⁹ consacrée aux salariés découle du statut dont ils répondent⁵⁹⁰. L'ensemble des droits sociaux auxquels ils peuvent prétendre⁵⁹¹ permet de « lisser » ce statut si spécifique⁵⁹². L'allocation d'une protection garantie par la collectivité peut être identifiée *a contrario*. Il faut observer que l'individualisation du salarié, c'est-à-dire sa sortie du collectif au moyen de l'attribution d'une plus grande part d'autonomie⁵⁹³, emporte deux effets. D'une

⁵⁸⁵ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations du travail », *préc.*, n°15, p. 364.

⁵⁸⁶ Le contrat de travail est un acte-condition : G. LYON-CAEN, « Défense et illustration du contrat de travail », *APD*, t. 13, 1968, p. 59, *spéc.* p. 64 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations du travail », *préc.*, p. 362 ; A. JEAMMAUD, « Les polyvalences du contrat de travail », in, « *Les transformations du droit du travail* », Études offertes à G. LYON-CAEN, *préc.*, p. 301 ; F. GAUDU, R. VATINET, « *Traité des contrats. Les contrats du travail* », *Op. cit.*, n° 3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 392.

⁵⁸⁷ G. BORENFRUND, « La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc.*, 1991, p. 687.

⁵⁸⁸ Pour exemple en cas de changement d'employeur, l'article L. 1224-1 du Code du travail impose le maintien de l'identité de l'entité économique transférée : Soc. 28 Mai 2003, n° 01-41.263, Bull. civ., 2003, V, n° 177 ; *AJFP*, 2004, p. 120, note, L. DERRIDJ ; *D.*, 2005, p. 148, obs. D. FERRIER. Sur la distinction avec le mode de gestion, v. notamment, Soc. 25 Juin 2002, n° 01-43.467, n° 01-43.499, n° 01-43.477, Bull. civ., 2002, V, n° 209 ; *AJDA*, 2002, p. 695, note, S. PUGEAULT ; *D.*, 2002, p. 3117, obs. B. LARDY-PÉLISSIER ; *Dr. soc.*, 2002, p. 1013, obs. A. MAZEAUD ; *RFDA*, 2002, p. 1134, note O. CASTRIC.

⁵⁸⁹ A. SUPIOT, « L'identité professionnelle », in, « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 415 ; S. PAUGAM, « *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle* », PUF, 1^{ère} éd., 2000, p. 77.

⁵⁹⁰ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 360.

⁵⁹¹ *Supra*, n° 40 et n° 47.

⁵⁹² A. JEAMMAUD, « Les polyvalences du contrat de travail », in, G. LYON-CAEN, (dir.), « *Les transformations du droit du travail* », *préc.*, p. 301.

⁵⁹³ J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET, (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », *préc.*, p. 221 : Il est d'ailleurs fait état d'un devoir d'autonomie. Cette autonomie s'illustre particulièrement bien dans le cadre de l'exercice du droit d'alerte et de retrait encadrés respectivement par les articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du Code du travail et les articles L. 4132-1 à L. 4132-5 du Code du travail. *Adde*, G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 956, p. 1156 et s. Paradoxalement à l'acquisition d'une plus grande part de liberté pour le salarié, celle de l'employeur se trouve restreinte (Sur l'impossibilité de licencier un salarié

part, elle place le salarié dans une relation quasi-personnelle avec son employeur⁵⁹⁴. La disparition du « filet de sécurité » représenté par le collectif fait du salarié son interlocuteur direct. D'autre part, l'individualisation de la relation de travail entraîne une plus grande responsabilisation du salarié. La doctrine évoque à cet égard l'obligation de résultat qui lui incombe⁵⁹⁵. La conséquence renvoie au développement d'une sphère contractuelle⁵⁹⁶ et délictuelle⁵⁹⁷ de la responsabilité du salarié⁵⁹⁸ qui ne cesse de rapprocher son statut de celui de l'indépendance⁵⁹⁹ et qui participe à lui ôter la protection dont il bénéficiait jusqu'à lors parce qu'il répondait du collectif.

Au-delà de la protection, c'est aussi la représentation que garantit le collectif instauré par le contrat de travail.

bénéficiant de son droit de retrait : Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24, p. 24 ; D, 2009, p. 2128, obs. J. PÉLISSIER, T. AUBERT ; M.-C. AMAUGER-LATTES, I. DESBARATS, B. LARDY-PÉLISSIER, B. REYNÈS ; *Dalloz actualité*, 2009, obs. S. MAILLARD ; *Dr. soc*, 2009, p. 489, obs. P. CHAUMETTE ; *JCP G*, n° 7, 2009, 79, obs. N. DAUXERRE ; *JCP S*, n° 7, 2009, 81, obs. N. DAUXERRE ; *JCP S*, n° 21-22, 2009, 1226, note, P.-Y. VERKINDT ; *RDT*, 2009, p. 167, obs. M. MINÉ).

⁵⁹⁴ R. CASTEL, « *L'insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?* », Editions du Seuil, 2003, p. 43.

⁵⁹⁵ J.-B. LAYDU, « La responsabilité civile du salarié : contractuelle ou délictuelle ? », *Dr. soc*, 1995, p. 146 ; J. MOULY, « Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ? », *D*, 2006, p. 2756 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 486.

⁵⁹⁶ Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *Cah. soc*, n° 120, 2017, p. 133, obs. J. ICARD ; *D*, 2017, p. 840, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *D. actualité*, 2017, obs. J. CORTOT ; *Dr. soc*, 2017, p. 378, obs. J. MOULY ; *JCP G*, n° 9, 2017, 209, obs. G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER ; *JCP S*, n° 11, 2017, 1089, note, D. CHENU ; *RDT*, 2017, p. 264, note, P. ADAM. *Contra*, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85, 161, Bull. crim, 2017, n° 252, p. 619 ; *Dr. soc*, 2018, p. 465, note, P. ADAM : concernant la condamnation du salarié, coupable de harcèlement sexuel et moral, à indemniser son employeur malgré l'absence d'intention de nuire.

⁵⁹⁷ Par principe, la responsabilité délictuelle du salarié à l'égard des tiers, victimes d'un dommage causé par son activité en exécution du contrat de travail ne peut être retenue lorsque le salarié agit sans excéder les limites de la mission impartie par son employeur (commettant) : Ass. plén, 25 Févr. 2000, « Costedoat », n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *D*, 2000, p. 673, note, Ph. BRUN ; *D*, 2000, p. 467, obs. Ph. DELBECQUE ; *JCP*, 2000, II, 10295, obs. R. KESSOUS ; *JCP*, 2000, II, 10295, note, Ph. BRUN ; *RCA*, 2000, p. 11, note, H. GROUDEL ; *JCP*, n° 16, 2000, 1241, note, G. VINEY ; *RTD civ*, 2000, p. 582, note, p. JOURDAIN. La limite à l'immunité est celle de l'infraction intentionnelle commise dans les limites de la mission à condition que le préjudice résulte d'une infraction pénale intentionnelle ou d'une faute intentionnelle Ass. plén. 14 Déc. 2001, n° 00-82.066, Bull. A. P. 2000, n° 17 ; *D*, 2000, p. 1930, note, J. JULIEN ; *D*, 2000, p. 1317, note D. MAZEAUD ; *JCP*, 2002, II, 10026, note, M. BILLIAU.

⁵⁹⁸ J.-B. LAYDU, « La responsabilité civile du salarié : contractuelle ou délictuelle ? », *préc.*, p. 146 ; J. MOULY, « Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ? », *préc.*, p. 2756.

⁵⁹⁹ Sur l'indépendance, v. R. RODIÈRE, « *Droit maritime : le navire* », *Op. cit.*, n° 71, p. 88 ; G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 5, p. 3 ; I. VICARIE, « Travail subordonné, travail indépendant : question de frontière ? », in, A. COEURET (dir.), « *Les frontières du salariat* », *préc.*, p. 110 ; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *préc.*, p. 132 ; P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 260 ; A. ASTAIX, « Un rapport sur les travailleurs indépendants », *préc.*, p. 149 ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *préc.*, p. 371 ; J. BARTHÉLÉMY, « Les régimes de travailleurs indépendants », *préc.*, p. 343 ; F. HÉAS, « Être ou ne pas être subordonné », *préc.*, p. 407 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 32111 ; J.- P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *préc.*, p. 949 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CAUSAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 489 ; S. RUDISCHHAUSER, « Retour sur les 'travailleurs indépendants' », *préc.*, p. 405.

2) *La représentation par la collectivité*

159. La collectivité par la représentation. - La collectivité instituée par le contrat de travail⁶⁰⁰ trouve également une existence au travers des institutions représentatives du personnel⁶⁰¹. Les salariés « collectivisés » bénéficient d'un lieu d'expression dans ces institutions. À cet égard, les syndicats peuvent se substituer aux salariés concernant les demandes formulées devant le conseil des prud'hommes et qui visent les litiges individuels⁶⁰². Le droit à la négociation collective se présente lui aussi comme le « fer de lance » de la collectivité des salariés⁶⁰³. Il permet à chacun d'entre eux de participer à la détermination collective de l'ensemble des conditions de travail⁶⁰⁴. Ce droit est accordé à l'ensemble des salariés indépendamment de leur insertion au sein d'une entreprise. Il faut toutefois préciser que pour les travailleurs assimilés à des salariés par le Code du travail, ce droit à la négociation collective est largement mis en échec car la collectivité est « inexistante » : c'est le cas par exemple des employés de maison⁶⁰⁵. Quoi qu'il en soit, la subordination fonde ce lien à la collectivité⁶⁰⁶. Le droit à la négociation collective transpose le principe de la liberté contractuelle qui est atténué sous son versant individuel du fait de la subordination⁶⁰⁷. Dès lors, il est nécessaire de s'assurer que toute personne soumise à un tel pouvoir puisse bénéficier de la possibilité d'exercer collectivement ses droits individuels.

L'entreprise constitue ainsi le lieu où s'exprime la dimension collective de la relation de travail uniquement parce que la subordination y est présente. Dans ce contexte, la Cour de cassation considère à l'occasion de l'affaire *Le Verbe de vie* que « l'activité des époux X..., membres de la communauté religieuse *Le Verbe de vie*, s'inscrivait dans un ordre économique indépendamment de l'ordre spirituel auquel ils avaient adhéré, de sorte que l'existence d'un contrat de travail liant ceux-ci à l'association *Le Verbe de vie*, créé pour assurer une protection

⁶⁰⁰ E. DURKEIM, « *Leçon de sociologie. Physique des mœurs et du droit* », PUF, 1950, p. 63 : Le collectif permet de ne plus se sentir perdu au milieu d'une « masse », mais de pouvoir mener ensemble une vie morale.

⁶⁰¹ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 85.

⁶⁰² G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKES, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 117.

⁶⁰³ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 85 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 147.

⁶⁰⁴ Préambule de la Constitution du 27 Oct. 1946, al. 8 : « *Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises* ».

⁶⁰⁵ A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p. 147.

⁶⁰⁶ A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Ibid.*, p. 147.

⁶⁰⁷ A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Ibid.* p. 149.

sociale auxdits membres, pouvait être déduite »⁶⁰⁸. Indépendamment de savoir si la présence d'une entreprise peut être constatée, c'est bien la présence d'une autorité insérée dans un « ordre » qui autorise le bénéfice de la protection offerte par le droit du travail.

160. La justification du collectif. - Dans tous ses aspects, la relation de travail fait valoir l'existence d'une véritable communauté conférant des droits spécifiques mais également des institutions propres à la particularité de la relation. Celles-ci viennent compenser la prééminence du rapport contractuel fondé sur une relation dominant / dominé. Afin d'éviter que les salariés ne se trouvent « écrasés » par le pouvoir patronal, ces institutions confèrent au collectif une véritable force. La volonté du législateur, qui se manifeste par l'attribution d'un caractère « civil »⁶⁰⁹ aux relations de travail, est de compenser la « neutralisation » des forces de travail des salariés⁶¹⁰. La collectivité est ainsi la condition *sine qua non* à la subordination : lorsque cette dernière est altérée, la collectivité s'efface.

La conception de l'entreprise comme lieu au sein duquel la collectivité s'exerce doit également être conçue sous le prisme des directives émanant de l'employeur et qui peuvent s'exercer de manière générale et impersonnelle.

II) La mise en œuvre de directives générales par l'organisation collective

161. Des directives à destination de la communauté. - L'employeur détient la faculté d'imposer un certain nombre de règles dont les destinataires ne sont pas toujours formellement identifiés⁶¹¹. Les salariés dans leur individualité ne sont pas visés par la règle, seule l'est la collectivité⁶¹².

⁶⁰⁸ Soc. 29 Oct. 2008, « Association Le Verbe de vie », n° 07-44.766, Bull. civ, 2008, V, n° 206, p. 232 ; *D*, 2008, p. 2947 ; *Dalloz actualité*, 2008, obs. L. PERRIN ; *JCP S*, n° 50, 2008, p. 1646, comm. C. PUIGELIER.

⁶⁰⁹ A. SUPIOT, « Critique du droit du travail », *Op. cit.*, p. 152.

⁶¹⁰ *Supra*, n° 40.

⁶¹¹ M. VÉRICEL, « Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Dr. soc.*, 1991, p. 120 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 109.

⁶¹² A. JEAMMAUD, « La règle de droit comme modèle », *D*, 1989, p. 200 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 109.

Le règlement intérieur⁶¹³, en tant que règle générale⁶¹⁴, est ainsi l'une des manifestations du pouvoir de l'employeur qui s'exerce en dehors du contrat⁶¹⁵. Il caractérise le pouvoir réglementaire dont dispose l'employeur⁶¹⁶. La normativité du règlement intérieur⁶¹⁷ est affirmée par le législateur qui prévoit son régime au détour de l'article L. 1321-1 du Code du travail. Elle a été confirmée par la Cour de cassation lors d'une affaire à l'occasion de laquelle une charte d'entreprise entrainait manifestement en conflit avec les dispositions prévues par le règlement. La Cour de cassation considère ici que « *le règlement intérieur entré en vigueur le 27 novembre 2006 permettait à l'employeur d'opérer des contrôles de l'état d'imprégnation alcoolique de certaines catégories particulières de salariés auxquelles appartenait l'intéressé et qui, en raison de la nature de leurs fonctions, pouvaient exposer les personnes ou les biens à un danger, peu important l'existence d'une « charte d'entreprise », entrée en vigueur en décembre 1997, et ayant pour seul objet de prévenir l'alcoolisation sur les lieux de travail de l'ensemble du personnel et de définir les mesures immédiates à prendre en cas d'imprégnation aiguë et occasionnelle de certains* »⁶¹⁸. Le règlement intérieur se présente comme une modalité d'organisation collective⁶¹⁹ qui s'exerce aussi dans le but de satisfaire l'intérêt légitime de l'entreprise⁶²⁰.

Au-delà du règlement intérieur un panel de règles supplétives⁶²¹ peut aussi être identifié. Ces normes assoient le pouvoir d'organisation de l'employeur dans l'entreprise. Dans la mesure où elles constituent un moyen de direction des salariés, elles octroient le droit à l'employeur de fixer de nouveaux objectifs, de nouveaux horaires, des astreintes et peuvent également viser

⁶¹³ J. RIVERO, « Note sur le règlement intérieur », *Dr. soc.*, 1979, p. 1 ; A. JEAMMAUD, A. LYON-CAEN, « Droit et direction du personnels », *Dr. soc.*, 1982, p. 56 ; G. LYON-CAEN, « Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise », *D.*, 1983, p. 7 ; B. SOINNE, « Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur », *D.*, 1983, p. 509 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 109.

⁶¹⁴ A. SUPIOT, « Critique du droit du travail », *Op. cit.*, p. 175.

⁶¹⁵ Hayek évoque les règles d'organisation totalement soumises au pouvoir d'organisation son dirigeant : F.- A. HAYEK, « *Droit, législation et liberté* », Paris, PUF, 1980, p. 58. Cité par, E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 109.

⁶¹⁶ Soc. 25 Sept. 1991, n° 87-42.396, Bull. civ, 1991, V, n° 387 ; *Dr. soc.*, 1992, p. 27, obs. J. SAVATIER ; *AJDA*, 1992, p. 94, obs. X. PRÉTOT ; *Dr. ouv.*, 1992, p. 180, note, M.-F. BIED-CHARRETON.

⁶¹⁷ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 109.

⁶¹⁸ Soc. 31 Mars 2015, n° 13-25.436, Bull. civ, 2015, V, n° 69 ; *Dr. soc.*, 2015, p. 469, note, J. MOULY

⁶¹⁹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 109.

⁶²⁰ V. notamment, CE 5 Déc. 2016, n° 394178, Lebon ; *SSL*, 2016, n° 1750, obs. F. CHAMPEAUX ; *Dr. soc.*, 2017, p. 244, note, J. MOULY ; *JCP G*, n° 6, 2017, 148, note, D. CORRIGAN-CARSIN ; *JCP S*, n° 3, 2017, 1022, note, T. NOËL ; *JCP E*, n° 3, 2017, 1046, note, F. DUQUESNE : En l'espèce, la disposition du règlement intérieur imposant à une catégorie de travailleurs des tests de dépistages salivaires, et ce dans un objectif sécuritaire, avait été reconnue licite par le Conseil d'État.

⁶²¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN, Op. cit.*, n° 109 ; A. SUPIOT, « Critique du droit du travail », *Op. cit.*, p. 175.

une catégorie de salariés bénéficiant d'un avantage spécifique⁶²². Ces règles, qui caractérisent une exacerbation du pouvoir de l'employeur, sont aussi vectrices de sécurité pour le salarié. Ce dernier sait quels sont les avantages auxquels il a droit et peut prévenir la sanction ou s'y opposer lorsque, par exemple, elle n'est pas justifiée.

Le collectif au sein du contrat de travail se présente comme un lieu de protection des droits individuels du salarié qui s'exercent collectivement. C'est ainsi l'acquisition du statut de salarié qui autorise le bénéfice de ces droits. Ces derniers compensent les atteintes apportées par la subordination. Cette conception du collectif n'est pas identifiée dans le cas des plateformes.

§2) L'exacerbation du collectif dans le cadre des plateformes

162. Une conception uniquement collective. - La conception de « l'entreprise-plateforme » présente également une distinction de forme avec l'entreprise traditionnelle. Alors que cette dernière admet des espaces individuels⁶²³ et collectifs d'organisation, dans l'exemple des plateformes, l'individualité est évacuée (I) au profit d'une organisation de nature exclusivement collective (II).

I) L'évacuation du volet individuel de l'organisation

163. Stratégie. - Afin de lutter contre toute aspiration visant à les associer à une entreprise traditionnelle, les plateformes modifient la nature des directives individuelles qui participent habituellement du pouvoir d'organisation dont l'employeur dispose. Les plateformes diluent ces prérogatives individuelles entre diverses mains (A) de sorte que leur rôle est atténué (B).

A) La multiplication des titulaires du pouvoir individuel d'organisation

164. Un pouvoir individuel détourné. - Contrairement au contrat de travail qui, du fait du pouvoir d'organisation dont dispose l'employeur, connaît un volet individuel⁶²⁴ extrêmement marqué, dans le cadre des plateformes en revanche, cet aspect tombe en désuétude. La

⁶²² E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 109.

⁶²³ *Supra*, n° 116 et s.

⁶²⁴ Soc. 10 Mai 1999, n° 96-45.673, Bull. civ., 1999, V, n° 199 ; *Dr. soc.*, 1999, p. 736, obs. B. GAURIAU.

plateforme partage son pouvoir d'organisation avec l'utilisateur. Certes, elle dirige l'activité du prestataire au moyen de la géolocalisation, cependant cet outil est destiné, selon ses dires, à satisfaire l'intérêt de l'utilisateur. En ce sens, les mesures individuelles de direction se détachent de la conception de l'entreprise. Elles n'ont pour seul objectif que d'œuvrer au profit de l'utilisateur qui d'ailleurs, détient le pouvoir d'apprécier *l'intuitu personae* des prestataires au moyen de l'évaluation.

165. Un pouvoir individuel dilué. - Une autre mesure de direction, de prime abord non-partagée avec l'utilisateur, peut être évoquée. Il s'agit des incitations tarifaires qui emportent une désubjection de la force de travail des prestataires offreurs⁶²⁵. Ces mesures sont caractéristiques d'un pouvoir de direction individuel cependant, elles sont liées à l'évaluation de l'utilisateur. Seuls les prestataires offreurs les mieux évalués ont accès aux *shifts* les plus favorisés⁶²⁶. Il en ira également ainsi de certaines sanctions qui dépendent là encore de l'évaluation de l'utilisateur⁶²⁷. En ce sens, peu de mesures témoignent concrètement d'un pouvoir individuel de la plateforme.

Un dernier cas mérite d'être mentionné. Il est possible d'identifier une manifestation de cette individualité par le biais des « capacités » qu'octroient les plateformes⁶²⁸. Ces mesures peuvent être mises en parallèle avec la faculté dont dispose l'employeur d'accorder un avancement à certains salariés⁶²⁹. Il s'agit là d'une manifestation du pouvoir réglementaire, émanation du pouvoir de direction, dont dispose habituellement l'employeur. En conséquence, ces mesures d'avancement consistent en une forme individuelle d'organisation. Dans le cas des plateformes, parce que ces capacités reposent sur les évaluations établies en amont par l'utilisateur, leur assimilation à une modalité d'organisation individuelle est incertaine. Finalement, deux hypothèses sont relevées. Dans le meilleur des cas, le pouvoir d'organisation est partagé entre les deux acteurs. Dans le pire des cas, il est uniquement attribué à l'utilisateur. Certes, la faculté d'organisation confiée à l'utilisateur est indirecte. Concrètement il n'accorde

⁶²⁵ *Supra*, n° 71 et s. et n° 100.

⁶²⁶ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc.*

⁶²⁷ *Supra*, n° 96 et s.

⁶²⁸ T. PASQUIER, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs 'ubérisés' », *préc.*, p. 102 : il s'agit de « promotions » que les plateformes dispensent à certains des prestataires les plus méritants.

⁶²⁹ Sous réserve que la mesure ne soit pas de nature discriminatoire : M. KELLER, G. LYON-CAEN, « Sources du droit du travail. Les puissances infernales : les normes infralégales », *Rép. dr. trav.*, 2016, n° 229.

pas de capacité. Cependant, parce que l'évolution de carrière du prestataire dépend des notes qu'il attribue, il participe de manière certaine à l'organisation individuelle.

L'organisation caractéristique de l'entreprise semble perturbée par le fonctionnement des plateformes qui diluent leurs facultés individuelles au profit de l'utilisateur. Celui-ci constitue soit l'organisateur, soit dispose de cette prérogative. Dans tous les cas, c'est bel et bien le rôle de la plateforme qui s'amenuise.

B) L'atténuation du rôle de la plateforme

166. Dépersonnalisation. - Il est nécessaire de mentionner l'absence de personnalisation des directives qu'appliquent les plateformes. Pour une illustration, la plateforme *Uber* revendique « que les chauffeurs utilisant l'application *Uber* ne reçoivent aucun ordre, ni aucune directive personnalisée »⁶³⁰. En somme, leur pouvoir, de nature quasi-résiduel, empêche la reconnaissance formelle de la subordination. L'intervention de l'utilisateur contribue à enrichir cette hypothèse puisque la plateforme ne constitue pas la seule et unique source de pouvoir.

Dans ce contexte, il faut évoquer la seconde lecture autorisée par le vocable « personnalisée ». Si l'absence de « directives personnalisées » peut renvoyer à l'absence de directives concrètes et individuelles s'appliquant sur le prestataire, elle peut également faire référence à une absence de directive s'attachant aux qualités intrinsèques de celui-ci. Cette donnée doit être écartée dans le cadre du contrat de travail puisque non seulement le recrutement fondé sur *l'intuitu personae* témoigne d'une importance de la personne du salarié dans la finalité de l'opération, mais plus encore, le *praestare* dont il est redevable signifie que sa personne est partie intégrante de l'objet du contrat. En outre, reprenant le contentieux *Citrons-Bananes*⁶³¹, l'employeur peut, au regard des qualifications du salarié, décider de placer sa force de travail à une tâche nouvelle lorsque l'intérêt de l'entreprise est en jeu. Du côté des plateformes en

⁶³⁰ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

⁶³¹ Soc. 10 Mai 1999, n° 96-45.673, Bull. civ., 1999, V, n° 199 ; *Dr. soc*, 1999, p. 736, obs. B. GAURIAU.

revanche, l'harmonisation des tâches et des directives individuelles signifie que les qualités du prestataire sont parfaitement indifférentes. *A fortiori*, ces spécificités semblent revêtir une plus grande importance pour l'utilisateur qui, en procédant à l'évaluation, sanctionne le prestataire qui ne satisfait pas aux exigences attendues. En ce sens, les mesures de direction appliquées par la plateforme se détachent là encore d'un quelconque *intuitu personae*, faisant concrètement de l'utilisateur un détenteur du pouvoir d'organisation et de la plateforme, une source subsidiaire de pouvoir.

167. Re-personnalisation. - Si l'affaire *Uber* évoque l'absence de directives individualisées visant le prestataire, cette donnée n'est pas saisie par l'ensemble des plateformes. Par exemple, le système de *dispatch* mentionné à l'occasion de l'affaire *Take Eat Easy* permet le suivi en temps réel des prestataires et s'accompagne de la formulation d'ordres écrits ou oraux durant toute la durée de la prestation. Dans cette affaire, la Cour d'appel de Toulouse reconnaît l'existence d'un état de subordination en se fondant sur l'argument selon lequel « *le coursier était localisé en temps réel par GPS et connecté téléphoniquement à une cellule nommée 'dispatch' transmettant oralement les ordres à respecter (changement de position, changement d'horaires de fin de 'shift', commande annulée à ramener, retard à justifier, redémarrage du téléphone en cas de perte de position GPS par la cellule)* »⁶³². En somme, la re-personnalisation et individualisation des prestations est de nature à induire la qualité d'employeur du côté de la plateforme. Toutefois, l'ensemble des plateformes ne promeuvent pas une organisation individuelle. Il faut à cet effet citer la dernière affaire *Uber*. Ici, la Cour d'appel de Lyon considère qu'il n'est pas « *démontré que les conditions d'organisation du travail (...) sont imposées à l'intéressé* »⁶³³.

Au-delà de ces aspects relativement marginaux, ayant d'ailleurs conduit dans certaines circonstances à la requalification en contrat de travail, force est de constater que le volet individuel du pouvoir d'organisation lorsqu'il est recherché du côté de la plateforme n'est que peu perceptible. Les affaires les plus récentes, portées devant juridictions du fond, font valoir que le pouvoir d'organisation émanant de la plateforme est incertain. À cet égard, la stratégie du transfert de l'organisation à l'utilisateur porte ses fruits puisqu'une grande part des directives émane en réalité de ce dernier. Cette mise à l'écart du versant individuel de l'organisation laisse ainsi place à la consécration de son volet collectif.

⁶³² CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04535, *préc.*

⁶³³ CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc.*

II) L'exacerbation du versant collectif de l'organisation

168. Paradoxe. - De manière ambivalente, la mise à l'écart de l'individualité dans le cadre des plateformes s'accompagne du développement du versant collectif du pouvoir d'organisation. Si cet aspect est paradoxal c'est parce que dans le contrat de travail l'individualité constitue le préalable du collectif. Dans le cas des plateformes en revanche, l'individualité initiale est perturbée. Elle laisse place à un ensemble de dispositions de nature collective (A) qui permet l'apparition d'une « communauté » de prestataires offreurs (B).

A) Les manifestations de l'organisation collective de l'activité

169. Des mesures collectives par les plateformes. - La disparition du versant individuel du pouvoir d'organisation doit être mise en parallèle avec l'identification d'une augmentation du volet collectif de ce même pouvoir. Dans ce contexte, les juridictions du fond se concentrent sur l'organisation collective faute d'identification formelle de son aspect individuel. Il est vrai que les plateformes disposent d'un ensemble de mesures organisant collectivement l'activité des prestataires et qui présentent une proximité avec celles identifiées dans le contrat de travail⁶³⁴. Il en ira ainsi des livrets chauffeurs⁶³⁵, des chartes de communauté⁶³⁶ et des « règlements d'or du runner »⁶³⁷.

Ces règles présentent la particularité de traduire l'organisation souhaitée par la plateforme et sont destinées à satisfaire l'intérêt de l'utilisateur. Les directives contenues

⁶³⁴ *Supra*, n° 161.

⁶³⁵ K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 318.

⁶³⁶ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.* ; *D.*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D.*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU. *Adde.*, CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056.

⁶³⁷ CA Paris, 8 Oct. 2020, n° 18/05471, *préc.*

prévoient pour exemple les sanctions⁶³⁸ et les obligations⁶³⁹. Finalement, l'organisation ne peut être totalement niée même si elle ne s'inscrit pas dans l'intérêt de l'entreprise traditionnelle.

Si l'organisation de l'activité par les plateformes semble exclusivement répondre au modèle collectif, il faut également identifier la constitution, toute particulière, de la collectivité de prestataires offreurs qui se distingue de la communauté de travail.

B) La constitution d'une communauté par les plateformes

170. La communauté de prestataires. - La collectivité constituée par les plateformes et qui regroupe l'ensemble des prestataires, se distingue de celle identifiée à l'occasion du contrat de travail. Sa nature est spécifique (1) et le législateur est intervenu afin de corriger ces particularités (2).

1) La nature spécifique de la communauté des prestataires offreurs

171. Identification. - La nature spécifique de la communauté de prestataires doit être identifiée dans ses modalités de constitution (a) ainsi que dans sa composition (b).

a) Les modalités de constitution de la communauté de prestataires

172. L'émergence d'un collectif. - L'ensemble des règles de nature impersonnelle participe à la conception d'une communauté dont on ne pourra manquer de relever la proximité avec celle prévue au sein du contrat de travail. Cette consécration de la « communauté plateforme » suppose de s'attarder sur deux points.

⁶³⁸ Dans l'affaire *Deliveroo*, la Cour relevait qu'une sanction ou une « retenue tarifaire en cas de non-respect des pratiques vestimentaires ou de l'utilisation d'un matériel inadapté » pouvait être appliquée : CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 19/02846, *préc* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

⁶³⁹ La Cour d'appel avait mis en lumière l'obligation de porter une « tenue vert fluo supportant le logo 'take eat easy', celle-ci était remise aux coursiers au moment de leur recrutement » : CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc*. Également, l'obligation de porter « une tenue propre en bon état général » : CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 19/02846, *préc* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

D'une part, il convient d'apprécier la structure des contrats de partenariat qui, de toute évidence, constituent des contrats d'adhésion⁶⁴⁰. Ces contrats d'adhésion⁶⁴¹ semblent pouvoir s'apparenter à des contrats de masse⁶⁴² c'est-à-dire, des contrats dont l'objectif est de s'appliquer à un ensemble de personnes ainsi qu'à un ensemble de contrats⁶⁴³. Les contrats de partenariat n'ont pas vocation à être négociés et quant à l'argument de la « masse », il se réfère à deux circonstances. Premièrement, parce qu'ils visent l'ensemble des prestataires offreurs, qui sont contraints à l'adhésion s'ils souhaitent exercer une prestation par le truchement d'une plateforme, le premier critère du contrat de masse est rempli. Deuxièmement, si ces contrats de partenariat trouvent également à s'appliquer à une multitude de contrats c'est certainement parce que la conclusion du premier d'entre eux conditionne la conclusion de plusieurs autres contrats qui cette fois, émanent de l'utilisateur.

D'autre part, il faut s'attarder sur « l'effet » de ces contrats de partenariat. Ils permettent de faire entrer le prestataire offreur au sein d'une communauté. Les prestataires doivent se connecter ou s'inscrire sur des *shifts* pour exercer leur activité. Une fois l'opération réalisée, la plateforme dispose d'un ensemble de prestataires disponibles qui répondent aux sollicitations

⁶⁴⁰ C. civ. art. 1110 ; R. SALEILLES, « De la déclaration de volonté : contribution à l'étude de l'acte juridique dans le code civil allemand », Pichon, 1901, p. 229-230 ; G. LYON-CAEN, « Défense et illustration du contrat de travail », *préc.*, p. 61 ; F. CHÉNÉDÉ, « Raymond Saleilles. Le contrat d'adhésion (2^{ème} partie) », *RDC*, n° 3, 2012 p. 1017, *spéc.*, n° 2, p. 1018 ; B. ATTIAS, « Le contrôle renouvelé des clauses du contrat de travail par le droit commun », *JCP S*, n° 51-52, 1413, 2018, 10. Sur la notion générale de contrat d'adhésion : Sur la notion de contrat d'adhésion : C. civ. art. 1110 ; G. DEREUX, « De la notion juridique des contrats d'adhésion », *RTD civ*, 1910, p. 503 ; F.- X. TESTU, « Le juge et le contrat d'adhésion », *JCP*, 1993, I, 3673 ; E. AGOSTINI, « De l'autonomie de la volonté à la sauvegarde de justice », *D*, 1994, p. 235 ; O. LITTY, « Inégalité des parties et durée du contrat. Étude de quatre contrats d'adhésion usuels », *préf.* J. GHESTIN, LGDJ, Paris, 1999 ; H., L. et J. MAZEAUD, « Leçon de droit civil. Les Obligations », *Op. cit.*, n° 30 et s. ; F. CHÉNÉDÉ, « Le contrat d'adhésion », *RDC*, 2012, p. 1017 ; J. FLOUR, J.- L. AUBERT, E. SAVAUX, « Droit civil. Les obligations », *Op. cit.*, n° 178 et s. ; M. MEKKI, « Réforme des contrats et des obligations : clauses abusives dans les contrats d'adhésion », *JCP N*, n° 45, 2016, 1190 ; T. REVET, « Les critères du contrat d'adhésion », *D*, 2016, p. 1771 ; R. CABRILLAC, « Droit des obligations », *Op. cit.*, n° 39 et s. ; G. CHANTEPIE, M. LATINA, « Le nouveau droit des obligations : commentaire théorique et pratique dans l'ordre du Code civil », Dalloz, 2^{ème} éd., 2018, n° 147 ; A. BÉNABENT, « Droit des obligations », *Op. cit.*, n° 30, p. 41 ; M. BRUSORIO-AILLAUD, « Droit des obligations », Bruylant, 10^{ème} éd., 2019, n° 247 ; B. FAGES, « Droit des obligations », *Op. cit.*, n° 28 et s. ; Ph. MALINVAUD, M. MEKKI, J. - B. SEUBE, « Droit des obligations », LGDJ, 15^{ème} éd., 2019, n° 77 et s.

⁶⁴¹ G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM (dir.) « Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail », *préc.*, p. 67.

⁶⁴² Sur le fait de savoir si le contrat d'adhésion doit s'apprécier comme un contrat de masse : T. REVET, « Le projet de réforme et les contrats structurellement déséquilibrés », *D*, 2015, p. 1217 ; T. REVET, « Les critères du renouveau du contrat d'adhésion », *D*, 2016, p. 1771 ; T. REVET, « Une philosophie générale », *RDC*, n° 5, 2016, p. 5 ; T. REVET, « L'incohérent cantonnement, par l'assemblée nationale, du domaine du contrat d'adhésion aux contrats de masse », *D*, 2018, p. 124. *Contra.* F. CHÉNÉDÉ, « Le contrat d'adhésion de l'article 1110 du Code civil », *JCP*, 2016, p. 776.

⁶⁴³ Cette définition du contrat d'adhésion, visant un ensemble de personnes ainsi qu'un ensemble de contrats a été abandonnée dans l'article 1110 du Code civil. Cet article définit le contrat d'adhésion comme étant « celui qui comporte un ensemble de clauses non négociables, déterminées à l'avance par l'une des parties ».

qu'elle formule⁶⁴⁴. Ce mécanisme est visible dans le cadre du pouvoir d'affectation de la plateforme. Cette dernière affecte une prestation à un prestataire qui, s'il ne répond pas, perd la course. Celle-ci est ensuite transférée au prestataire suivant. Dans ce contexte, l'affaire *Uber* fait valoir que la rapidité du transfert des courses emporte pour effet de maintenir les prestataires à disposition de la plateforme⁶⁴⁵.

173. La proximité avec le contrat de travail. - Lors de la conclusion du contrat de travail⁶⁴⁶ le salarié est placé à la disposition de son employeur. Ce dernier peut ainsi le solliciter aux fins d'exécuter une prestation spécifique qu'il détermine unilatéralement. L'employeur bénéficie grâce à la subordination d'une main d'œuvre disponible « en permanence »⁶⁴⁷. Ce mécanisme est introuvable au sein du contrat d'entreprise à l'occasion duquel, la recherche d'un entrepreneur constitue une source d'insécurité pour le maître de l'ouvrage puisqu'il doit assumer les contraintes temporelles et économiques durant le temps de sa recherche⁶⁴⁸. Ce dernier n'est d'ailleurs jamais certain de parvenir à contracter avec un entrepreneur disponible et compétent⁶⁴⁹.

Face à cette dualité, les contrats de partenariat réussissent un tour de force : associer l'indépendance à l'existence d'une communauté de travailleurs pourtant caractéristique du

⁶⁴⁴ L'article L. 1326-2 du Code des transports prohibe les sanctions émanant des plateformes et qui visent à sanctionner le prestataire refusant une course. Toutefois, l'état du contentieux laisse souvent apparaître que les plateformes imposent des « taux » de refus qui, lorsqu'ils sont dépassés, autorisent l'application de sanction.

⁶⁴⁵ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU. *Adde*, CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056.

⁶⁴⁶ Certains contrats de travail sont considérés comme d'adhésion : G. LYON-CAEN, « Défense et illustration du contrat de travail », *préc*, p. 61 ; F. CHÉNEDÉ, « Raymond Saleilles. Le contrat d'adhésion (2^{ème} partie) », *préc*, p. 1017 ; B. ATTIAS, « Le contrôle renouvelé des clauses du contrat de travail par le droit commun », *préc*, p. 2.

⁶⁴⁷ G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ, (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », *préc*, p. 68.

⁶⁴⁸ G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ, (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », *Ibid*, p. 68.

⁶⁴⁹ G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ, (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », *Ibid*, p. 68.

salariat⁶⁵⁰. La plateforme devrait normalement supporter la charge des risques⁶⁵¹ liée à la recherche des prestataires, toutefois, elle parvient à s'en extirper grâce au contrat d'adhésion : elle dispose ainsi d'un ensemble de prestataires disponibles⁶⁵². La faculté que détient la plateforme « d'accoler » aux contrats d'entreprise les effets du contrat de travail lui permet d'aboutir à la conception d'une communauté de travail.

b) La composition de la communauté de prestataires

174. La nature spécifique de la communauté. - La communauté de prestataires qui est identifiée dans le contexte des plateformes est distincte de celle portée par le contrat de travail. Concernant ce dernier contrat, l'insertion au sein de la collectivité de travail postule d'une attention aux qualités personnelles du salarié. Son *intuitu personae* est apprécié et les éléments de composition de la personne ne disparaissent jamais totalement.

175. La « communauté plateforme ». - Il en ira différemment dans le cadre des plateformes là où l'individualité du prestataire est évacuée⁶⁵³. Aussi, lorsque la plateforme intègre les prestataires au sein d'une collectivité, cette collectivité est établie sans aucune attention préalable aux personnes qui la composent. Une illustration peut être déduite de l'obligation d'exécuter personnellement la prestation qui innerve le contrat de travail. En effet, alors qu'au sein dudit contrat aucun salarié ne peut « disparaître » au profit d'un autre⁶⁵⁴, dans le contrat de partenariat, les prestataires peuvent se faire remplacer⁶⁵⁵ et ce remplacement emporte une « absorption » du remplaçant par le remplacé. Aux yeux de la plateforme, aucune distinction n'est effectuée entre les deux prestataires nouvellement substitués.

⁶⁵⁰ G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ, (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », *Ibid*, p. 68.

⁶⁵¹ G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit*, n° 45 ; A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « *Les frontières du salariat* », *préc*, p. 151

⁶⁵² G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in, P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ, (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion du personnel et droit du travail* », *préc*, p. 68.

⁶⁵³ *Supra*, n° 141 et s..

⁶⁵⁴ Le contrat de travail doit être exécuté personnellement, G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit*, n° 109.

⁶⁵⁵ P. LOKIEC, « Chronique de droit comparé du travail », *RDT*, 2019, p. 653, *spéc*, « La substitution de cocontractants ».

En droit du travail, le caractère personnel de la relation de travail⁶⁵⁶ prohibe l'hypothèse selon laquelle un salarié puisse produire exactement le même travail qu'un autre. La force de travail étant indissociable de l'Homme⁶⁵⁷, aucune force ne peut équivaloir à une autre. Dans cette optique, le salarié remplaçant ne peut organiser la disparition du salarié remplacé. Ce maintien de chacune des parties au sein de la relation contractuelle peut être identifié à l'occasion de la mise en œuvre du contrat de travail à durée déterminée⁶⁵⁸. L'une des situations ouvrant droit à l'instauration d'un CDD vise le remplacement provisoire du salarié⁶⁵⁹. À cet égard, la mention du salarié absent ou devant être « remplacé » doit figurer au contrat⁶⁶⁰. De même, l'employeur se voit dans l'impossibilité de stipuler, au sein du contrat, le remplacement de plusieurs salariés absents⁶⁶¹. Dans ces illustrations il n'est jamais permis d'identifier la disparition d'un salarié qui se trouve « absorbé » par un autre. Aucun des dispositifs admettant

⁶⁵⁶ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 195. Adde, G. RIPERT, « *Traité élémentaire de droit civil* », *Op. cit.*, n° 2948 ; B. TEYSSIÉ, « Personnes, entreprises et relations de travail », *préc.*, p. 375 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 34 ; T. REVET, « L'objet du contrat de travail », *préc.*, p. 859 et s. ; M. FABRE-MAGNAN, « Le mythe de l'obligation de donner », *préc.*, p. 85 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son objet », in, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », *préc.*, p. 109 ; B. GÉNIAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *préc.*, p. 93. Contra, G. PIGNARRE, « À la redécouverte de l'obligation de *praestare*. Pour une relecture de quelques articles du code civil », *préc.*, n° 3 ; G. PIGNARRE, « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié », *préc.*, p. 3547.

⁶⁵⁷ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 51.

⁶⁵⁸ C. trav. L. 1242-2.

⁶⁵⁹ Soc. 20 Janv. 2021, n° 19-21.535 (FP+B+R+I) ; *RDT*, 2021, p. 176, note, M. AUBRY-DURAND. Cependant, le CDD pourra être mis en place pour compléter le travail fourni par un salarié passé à temps partiel. Cette possibilité est autorisée par les juridictions depuis Soc. 12 Juill. 1999, n° 96-45.473, Bull. civ, 1999, V, n° 343.

⁶⁶⁰ Aussi, le remplacement de l'ensemble des salariés par un seul contrat n'est pas permis : Soc. 24 Févr. 1998, n° 95-41.420, Bull. civ, 1998, V, n° 98 ; *Dr. soc.*, 1998, p. 608, obs. C. ROY-LOUSTAUNAU. Plus récemment, Soc. 28 Juin 2006, n° 04-40.455, Inédit ; *Dr. soc.*, 2007, p. 640, obs. C. ROY-LOUSTAUNAU ainsi que Soc. 11 Juill. 2012, n° 11-12.243 ; *RDT*, 2012, p. 627, obs. B. REYNÈS ; *JCP S*, 2012, 1393, obs. F. BOUSEZ ; *JSL*, n° 330, 2012, p. 10, obs. J.-E. TOURREIL.

⁶⁶¹ Le contrat ne pourra pas viser le remplacement de plusieurs salariés absents : Soc. 28 Juin 2006, n° 04-40.555 et 04-43.053 ; *Dr. soc.*, 2007, p. 641, obs. C. ROY-LOUSTAUNAU. Cette interdiction semble être partiellement remise en cause par le décret n° 2019-1388 du 18 déc. 2019, JO du 19, qui prévoit que les entreprises relevant de la convention collective nationale du sport puissent pourvoir durablement un emploi à l'aide d'un CDD ou d'un seul contrat de travail temporaire permettant de remplacer plusieurs salariés dans les secteurs définis par le décret. Sur cette modification, v. X. A, « Possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un contrat unique », *JS*, n° 204, 2020, p. 7.

une substitution de personne⁶⁶² ne permet d'ailleurs d'aboutir à une telle « interchangeabilité des contractants » et ce, même dans un contexte de faible *intuitu personae*⁶⁶³.

Ces facultés de remplacement promues par les plateformes ont mis en évidence le développement du travail des mineurs ainsi que des travailleurs en situation irrégulière⁶⁶⁴. Preuve que l'individualité du prestataire offreur n'a finalement que peu d'intérêt aux yeux de la plateforme.

Dès lors, si la « communauté de prestataires » présente des points de convergence avec la communauté de travail consacrée au sein du contrat de travail, l'indifférence de la plateforme à l'égard du prestataire est de nature à caractériser une opposition⁶⁶⁵. Habituellement, la cause

⁶⁶² Pour exemple, dans le domaine de la substitution de mandataire, il n'est pas permis de concevoir de confusion entre le substituant et le substitué : R. MERLE, « *Essai de contribution à la théorie générale de l'acte déclaratif* », préf. P. HÉBRAUD, Rousseau et Cie, Paris, 1949, p. 254 ; E. JEULAND, « Proposition de distinction entre la cession de contrat et la substitution de personne », *D*, 1998, p. 356, spéc. p. 357 ; E. JEULAND, « *Essai sur la substitution de personne dans un rapport d'obligation* », préf. L. CADIET, LGDJ, 1999, n° 181 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 614, p. 626 et s ; Ph. LE TOURNEAU, « *Droit de la responsabilité et des contrats* », Dalloz action, 2018-2019, chap. 3321, n° 222 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 663, p. 423. *Adde*, Com. 2 Déc. 1997, n° 95-19.579, Bull. civ, 1997, IV, n° 133 ; *RTD com*, 1998, p. 384, obs. M. STORCK ; *RTD com*, 1998, p. 666, obs. B. BOULOC. Également, l'exemple de la subrogation et de la mise en concurrence entre le subrogeant et le subrogé : J. MESTRE, « *La subrogation personnelle* », préf. P. KAYSER, LGDJ, Paris, 1979 ; H., L. et J. MAZEAUD, « *Leçon de droit civil* », *Op. cit.*, n° 858 ; R. CABRILLAC, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, n° 455 ; F. TERRÉ, P. SIMLER, Y. LEQUETTE et F. CHÉNEDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 1474 ; E. SAVAUX, « Subrogation personnelle », *Rép. dr. civ*, 2019, n° 106. *Adde*, Civ. 3^{ème} 11 Mars 2009, n° 08-10.733 à 08-11.897, Bull. civ, 2009, III, n° 63 ; *D*, 2009, p. 949 ; *RDI*, 2009, p. 304, obs. D. NOGUÉRO ; *RCA*, n° 6, 2009, 193, note, H. GROUDEL ; *RGDA*, 2009, p. 820, note, M. PÉRIER ; *D*, 2010, p. 1740, obs. H. GROUDEL ; *RDI*, 2010, p. 393, obs. D. NOGUÉRO : Cette mise en concurrence n'est pas totale dans la mesure où le législateur considère que subrogé et subrogeant ne peuvent être placés sur un même pied d'égalité. Ainsi, l'article 1346-3 du Code civil dispose que « *la subrogation ne peut nuire au créancier lorsqu'il n'a été payé qu'en partie ; en ce cas, il peut exercer ses droits, pour ce qui lui reste dû, par préférence à celui dont il n'a reçu qu'un paiement partiel* ».

⁶⁶³ Par exemple, dans le contexte de la sous-traitance, il ne peut y avoir de confusion entre l'entrepreneur et le sous-traitant puisque l'accord des parties doit toujours être recherché : Civ. 3^{ème}, 2 Févr. 2005, n° 03-15.409, Bull. civ, 2005, III, n° 24, *préc* ; *RDI*, 2005, p. 291, obs. H. PÉRINET-MARQUET ; *JCP G*, n° 24, 2005, II, 10077, note, O. GUÉRIN ; *Constr.-Urb*, n° 3, 2005, 60, note, D. SIZAIRE ; *Gaz. Pal*, n° 340, 2005, p. 54, note, M. PEISSE.

⁶⁶⁴ B. GOMES, B. ISIDRO, « *Travailleurs des plateformes et sans-papiers* », *préc*, p. 278.

⁶⁶⁵ Sur la censure visant l'article 44 de la LOM prévoyant d'introduire les articles L. 7342-8 à L. 7342-11 au sein du Code du travail, disposant qu'en cas d'homologation de la charte, la requalification des contrats de partenariat en contrat de travail soit interdite : Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC, *préc* ; *D*, 2020, p. 1012, obs. V. MONTEILLET, G. LERAY ; *D*, 2020, p. 1588, obs. J.-C. GALLOUX, P. KAMINA ; *JA*, 2020, n° 611, p. 8, obs. X. DELPECH ; *AJCT*, 2020, p. 5, obs. D. NECIB ; *RDT*, 2020, p. 42, obs. B. GOMES ; *Dr. soc*, 2020, p. 439, note, K. VAN DEN BERGH ; *AJ contrat*, 2020, p. 60, note, T. PASQUIER ; *RTD civ*, 2020, p. 581, obs. P. DEMIER ; *RTD civ*, 2020, p. 586, note, P. DEUMIER ; *Dr. admin*, n° 4, 2020, 19, note, J.-F. KERLÉO ; *EEL*, n° 2, 2020, 8, note, C. LE BIHAN-GRAF, L. ROSENBLIEH. *Adde*, C. LARRAZET, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *préc*, p. 168 ; C. RADÉ, « Changer pour que l'essentiel demeure », *préc*, p. 185 ; M. PEYRONNET, « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *préc*, p. 40 ; I. DESBARATS, « Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? », *préc*, p. 592 ; G. LOISEAU, « En attendant la loi : réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques », *préc*, p. 3 ; G. LOISEAU, « *Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif* », *préc*, p. 2 ; T. PASQUIER, « *Travailleurs de plateforme*

de la création d'une communauté de travail est relative à l'attribution de protections aux salariés pour lesquels, la subordination affecte leur qualité de sujet de droit. En ce sens, la communauté assure la qualité de personne aux salariés. Dans le cas des plateformes l'inverse se produit car l'admission d'une « confusion de prestataires » organise une dangereuse proximité avec le régime des choses fongibles⁶⁶⁶.

Cette communauté de prestataires offreurs, détachée de toute considération pour la personne, a été appréhendée par le législateur qui tente désormais de lui accorder une protection.

2) *La réception des spécificités de cette collectivité plateforme*

176. Des mesures collectives par le législateur. - Certainement conscient de la nature ambivalente de la collectivité établie par les plateformes, le législateur est intervenu aux fins de « re-civiliser » les relations. La formule fait référence à ce qui se trouve conçu dans le cadre du contrat de travail. Dans le contexte des plateformes, la Loi d'orientation sur la mobilité⁶⁶⁷ a instauré un mécanisme de chartes à la portée « sociale »⁶⁶⁸ qui prévoient que les plateformes puissent accorder unilatéralement un ensemble de protections aux prestataires. Parmi ces mécanismes de protection, figurent la prévention des risques professionnels⁶⁶⁹, l'instauration d'un dialogue entre la plateforme et les prestataires concernant les conditions d'exercices de l'activité professionnelle⁶⁷⁰ ainsi qu'une protection sociale négociée par la plateforme⁶⁷¹.

et charte sociale : un régime en clair-obscur », *préc.*, p. 60 ; K. VAN DEN BERGH, « La charte social des opérateurs de plateformes : Couvrez cette subordination que je ne saurais voir », *préc.*, p. 439.

Le second point visant cet article 44 était relatif à la mise en œuvre unilatérale de ces chartes par les plateformes, le Conseil Constitutionnel avait considéré que l'unilatéralisme ne contrevenait pas au principe de participation collective des conditions de travail dans la mesure où les plateformes n'instaurent pas de communauté de travail. V. point 13 de la décision Cons. Const., 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC.

⁶⁶⁶ Le procédé marque une proximité alarmante avec le régime de la fongibilité : R. DE LA GRASSERIE, « De la fongibilité juridique », *Rév. gén. dr.*, 1911, p. 133 ; H. HUMBERT, « *Essai sur la fongibilité et la consomptibilité des meubles* », th. Paris, 1940 ; P. JAUBERT, « Deux notions du droit des biens : la consomptibilité et la fongibilité », *RTD civ.*, 1945, p. 75 ; F. GORÉ, « Le transfert de propriété dans la vente des choses de genre », *D.*, 1954, p. 175 ; G. MARTY, P. RAYNAUD, « *Droit civil. Les biens* », Sirey, 2^{ème} éd., 1980, n° 53 ; A. LAUDE, « La fongibilité », *RTD com.*, 1995, p. 307 ; Y. KALIEU, « De la fongibilité des immeubles », *LPA*, n° 207, 2001, p. 5 ; S. TORCK, « *Essai d'une théorie générale des droits réels sur choses fongibles* », th. Paris II, 2001 ; P.-G. MARLY, « *Fongibilité et volonté individuelle. Étude sur la qualification juridique des biens* », *préf.*, Ph. DELEBECQUE, LGDJ, 2004 ; D. CHILSTEIN, « Les biens à valeur vénale négative », *RTD civ.*, 2006, p. 663 ; P. BERLIOZ, « *Droit des biens* », *Op. cit.*, n° 86 ; Ph. TERRÉ, F. SIMLER, « *Droit civil. Les biens* », *Op. cit.*, n° 1395 ; M.-C. DE LAMBERTYE-AUTRAND, G. GIL, « Biens », *JC.l.*, « Code civil - art. 516 », fasc. unique, 2020, n° 54.

⁶⁶⁷ Loi n° 2019-1428 du 24 Déc. 2019, JORF, n° 0299 du 26 Déc. 2019.

⁶⁶⁸ C. trav. art. L. 7342-9.

⁶⁶⁹ C. trav. art. L. 7342-9-4°-b.

⁶⁷⁰ C. trav. art. L. 7342-9- 5°.

⁶⁷¹ C. trav. art. L. 7342-9-8°.

S'ajoute à cela l'ordonnance du 21 Avril 2021⁶⁷² appuyée par le décret adopté le 22 Avril 2021⁶⁷³ qui fixent le cadre du dialogue social entre les plateformes et les prestataires offreurs⁶⁷⁴.

Au moyen de ces dispositifs, la protection accordée aux prestataires se rapproche de celle insufflée par le contrat de travail. Ces garanties s'inscrivent dans le prolongement de la Loi Travail⁶⁷⁵ qui accordait aux prestataires offreurs dès 2016, une liberté syndicale⁶⁷⁶ ainsi qu'une forme de droit de grève⁶⁷⁷. Ces dispositions résonnent comme un aveu du peu de considération que les plateformes portent à ces derniers. Ce désintérêt est d'ailleurs tel qu'il aura nécessité l'intervention du législateur pour venir en limiter les effets.

⁶⁷² N° 2021-484, du 21 Avr. 2021, JORF, n° 0095 du 22 Avr. 2021.

⁶⁷³ N° 2021-501 du 22 Avr. 2021, JORF, n° 0098 du 25 Avr. 2021.

⁶⁷⁴ G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes de mobilité : où va-t-on ? », *JCP S*, n° 21, 2021, 1129.

⁶⁷⁵ Loi n° 2016-1088 du 8 Août 2016, JORF n° 0184 du 9 Août 2016.

⁶⁷⁶ C. trav. art. L. 7342-6.

⁶⁷⁷ C. trav. art. L. 7342-5.

177. Conclusion section. - Le pouvoir d'organisation qui s'exerce dans le cadre des plateformes est totalement distinct de celui existant dans l'entreprise traditionnelle. Dans le cas des plateformes les modalités individuelles d'organisation disparaissent pour ne laisser subsister qu'une organisation de nature collective. A cet égard, le contrat d'adhésion régissant les rapports entre les plateformes et les prestataires peut être qualifié de contrat de masse, signe qu'aucune spécificité individuelle n'est finalement envisagée. Cette organisation de nature exclusivement collective a pour effet d'insérer l'ensemble des prestataires au sein d'une communauté dont la proximité avec la communauté de travail doit être soulignée. En effet, cette communauté permet à la plateforme de bénéficier d'un ensemble de prestataires disponibles. À l'aide du contrat d'adhésion, elles associent les effets du contrat de travail et l'indépendance. Toutefois, cette « communauté-plateforme » se distingue de celle prévue par le contrat de travail. Les plateformes s'abstiennent de toute étude préalable quant aux qualités des prestataires et autorisent leur confusion. Ici, la subordination peine à être identifiée car globalement la plateforme n'applique aucune directive individuelle à ses prestataires.

178. Conclusion chapitre. - Le fonctionnement des plateformes se distingue de celui de l'entreprise traditionnelle qui admet habituellement l'association du travail ainsi que du capital. Dans le cadre des plateformes, la première donnée est totalement absente. Ces dernières préconisent une organisation de l'activité fondée sur le seul élément de la satisfaction de l'utilisateur. C'est d'ailleurs cet intérêt qui devient l'intérêt de « l'entreprise plateforme ». En conséquence, l'ensemble de l'organisation est tourné vers l'utilisateur qui désormais, est le seul titulaire du pouvoir individuel d'organisation. Du côté de la plateforme, ne subsiste qu'un pouvoir collectif qui s'exprime par le biais de règles générales et impersonnelles : le contrat d'adhésion qu'elle propose en est un exemple. Cette recrudescence du volet collectif insère les prestataires au sein d'une collectivité qui s'efforce de nier l'ensemble des éléments qui composent leur individualité. Ces derniers ne sont pas appréciés dans leurs spécificités intrinsèques, pire, ils peuvent se confondre les uns avec les autres initiant ainsi une forme de fongibilité parfaitement condamnable. Le fonctionnement des plateformes remet ainsi en cause les frontières de la notion d'entreprise. L'intérêt de l'entreprise est revalorisé et désormais l'organisation ne fonctionne que de manière collective. Ces éléments, parce qu'ils évincent l'implication réelle de la plateforme, empêchent la reconnaissance de la subordination.

Chapitre II) La perturbation du service organisé par les plateformes

179. La problématique du service organisé. - Dans la mesure où la conception de l'entreprise est perturbée par les plateformes, celle du service organisé subit une affectation similaire. Le service organisé consiste en la perception de l'entreprise par la jurisprudence⁶⁷⁸. Dès lors, la problématique liée à la définition des contours de « l'entreprise-plateforme » altère inmanquablement la démonstration du service organisé. Cela se vérifie du côté du pouvoir d'organisation. Alors que dans le contexte du service unilatéralement organisé par autrui le pouvoir d'organisation manifeste l'unilatéralisme de l'employeur⁶⁷⁹, l'organisation véhiculée par les plateformes, qui repose sur un amenuisement du pouvoir individuel, met en échec cet unilatéralisme (**Section I**). Quant à la seconde manifestation du service organisé, s'exerçant pour le compte d'autrui, là encore, la tendance est complexe car le prestataire offreur semble être soumis à l'ensemble des risques liés à son activité et bénéficie des profits qui en découlent (**Section II**).

Section I) L'incertitude du service unilatéralement organisé par autrui dans le cadre des plateformes

180. Unilatéralisme et service organisé. - Les mesures d'unilatéralisme, dans le cadre du service organisé, doivent être identifiées afin de saisir la volonté de l'employeur d'intégrer le travail au sein de l'entreprise⁶⁸⁰. C'est alors parce que l'employeur organise unilatéralement le service, que la subordination peut être révélée (§1). Concernant les plateformes, le fonctionnement qu'elles revendiquent se distingue de celui d'une l'entreprise classique. En

⁶⁷⁸ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 73.

⁶⁷⁹ Pour quelques illustrations : Soc. 4 Nov. 1987, n° 85-18.421, Bull. civ, 1987, V, n° 610 ; Civ. 2^{ème} 18 Nov. 2003, n° 02-30.756, Bull. civ, II, n° 338 ; Civ. 2^{ème}, 21 Sept. 2004, n° 03-30.144, Inédit : La Cour associait ici le critère du service organisé et la méthode du faisceau d'indices lorsqu'elle considérait que « *les conditions dans lesquelles l'activité des médecins remplaçants était exercée au sein de l'unité de soins et de réanimation, la cour d'appel, qui n'était pas saisie d'un conflit d'affiliation, a relevé que ces praticiens effectuaient leurs gardes de nuit dans les locaux de ce service, avec le concours de son secrétariat et selon un planning et un horaire déterminés à l'avance ; que leurs patients étaient ceux traités dans le même service dont ils se supportaient pas les risques financiers et qu'ils ne signaient aucune feuille de soins, ordonnance ou courrier concernant ces malades ; que leur activité n'avait pas donné lieu à un contrat de remplacement destiné au conseil de l'ordre et que d'un montant forfaitaire, leur rémunération était fixée unilatéralement par les médecins de l'unité de soins et de réanimation ; que répondant ainsi aux conclusions, elle a pu en déduire, sans dénaturation, l'existence d'un lien de subordination* ». Également, Civ. 2^{ème} 23 Mai 2007, n° 06-15.011, Inédit ; Soc. 12 Juill. 2010, n° 07-45. 298, Inédit.

⁶⁸⁰ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 210.

conséquence, l'existence d'un pouvoir hiérarchique proposant d'organiser l'activité est difficilement perceptible (§2).

§1) Le service organisé comme manifestation de l'unilatéralisme sur l'activité dans le contrat de travail

181. Le service organisé comme manifestation de la subordination. - Le service organisé manifeste l'unilatéralisme de l'employeur sur l'activité du salarié. Il facilite la démonstration de la subordination lorsque l'indépendance technique⁶⁸¹ du sujet empêche l'identification formelle des pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction. Il préconise une lecture de la subordination fondée sur l'organisation (I). Cependant, la subordination ne disparaît pas totalement. L'exigence d'unilatéralisme vient compenser l'insuffisance du fameux triptyque en réclamant la preuve de l'autorité (II).

I) L'organisation du service par autrui

182. La conception du service organisé par autrui. - Le service organisé s'attache à l'origine du pouvoir⁶⁸². Il s'agit de déterminer l'ensemble des contraintes vécues par le salarié à l'occasion de l'activité⁶⁸³. Il suppose que « *des sujétions administratives, juridiques et techniques, extérieures à l'objet de son travail* » soient imposées au salarié « *par le donneur d'ouvrage telles que le respect de règles propres à ce dernier* »⁶⁸⁴. Sans s'attarder sur les pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction, il devient nécessaire de s'appesantir sur les contraintes relatives aux locaux⁶⁸⁵, aux horaires⁶⁸⁶ ou au matériel employé par le salarié⁶⁸⁷. Le

⁶⁸¹ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « *Subordination juridique et relation de travail* », préf. M. DESPAX, *Op. cit.*, p. 240.

⁶⁸² T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

⁶⁸³ P. FIESCHI-VIVET, « Les éléments constitutifs du contrat de travail », *préc.*, p. 415 ; A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail », *préc.*, p. 236.

⁶⁸⁴ Y. AUBRÉE, « Contrat de travail : existence - formation - existence du contrat de travail », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 95.

⁶⁸⁵ Soc. 29 Sept. 2009, n° 08-44.194, Inédit : « *pour qualifier de contrat de travail la convention conclue entre M. X... et le Groupe Acnil, l'arrêt retient que l'analyse de la convention de mission révèle que pour l'exécution de sa mission, M. X... avait à sa disposition un bureau, une armoire, l'usage du téléphone et de la photocopieuse, les fournitures qui lui étaient nécessaires et qu'il pouvait solliciter les services d'une secrétaire, que le contrat lui impartissait des délais pour le traitement des dossiers, qu'il est justifié par différents courriers de directives données à l'intéressé par le Groupe Acnil, que M. X... devait assister à des réunions organisées par la mutuelle et que celle-ci déterminait le montant de sa rémunération* ».

⁶⁸⁶ Soc. 3 Fév. 2010, n° 08-43.031, Inédit.

⁶⁸⁷ Soc. 29 Sept. 2009, n° 08-44.194, Inédit : « *pour qualifier de contrat de travail la convention conclue entre M. X... et le Groupe Acnil, l'arrêt retient que l'analyse de la convention de mission révèle que pour l'exécution de sa mission, M. X... avait à sa disposition un bureau, une armoire, l'usage du téléphone et de la photocopieuse, les*

service organisé regroupe ainsi l'ensemble des éléments permettant de traduire le pouvoir organisationnel dont dispose l'employeur⁶⁸⁸. En témoigne une affaire portée devant la Cour de cassation qui l'a conduit à considérer que « *le fait que l'intéressée exerce son activité sur un terrain, dans des locaux et à l'aide de matériel appartenant à son cocontractant, qu'elle travaillait sous la surveillance technique de celui-ci et que la résiliation du contrat n'était prévue qu'en cas de manquement du gageur à ses engagements contractuels, caractérisaient le lien de subordination entre l'intéressée et la société qui l'employait* »⁶⁸⁹. La subordination s'exprime par le biais de l'organisation et ce, même lorsque le sujet bénéficie d'une certaine autonomie. Pour exemple, la loi du 20 Août 2008⁶⁹⁰ permet aux cadres de se constituer un temps de travail « à la carte »⁶⁹¹ c'est-à-dire, un temps distinct des horaires de travail déterminés au sein du collectif⁶⁹². De même, le télétravail⁶⁹³ confère au salarié la possibilité d'exercer sa prestation en dehors de l'entreprise. Cependant, malgré l'indépendance technique, la subordination demeure⁶⁹⁴. La justification résulte certainement de la source de cette autonomie. Seul l'employeur peut décider d'accorder au salarié des exemptions au lieu et temps de travail. En ce sens, l'employeur accède aux revendications d'autonomie du salarié, elles ne lui sont pas acquises dès l'origine. Il reste donc le maître de son organisation⁶⁹⁵ même lorsque celle-ci s'exerce de manière à atténuer son propre pouvoir. Dans le même sens, l'autonomie acquise par le salarié connaît des limites. Il reste soumis à l'autorité de l'employeur au moyen d'outils spécifiques tels que des logiciels informatiques qui assurent le contrôle du travail, des réunions

fournitures qui lui étaient nécessaires et qu'il pouvait solliciter les services d'une secrétaire, que le contrat lui impartissait des délais pour le traitement des dossiers, qu'il est justifié par différents courriers de directives données à l'intéressé par le Groupe Acmil ».

⁶⁸⁸ Soc. 22 Sept. 2010, n° 09-41.495, Inédit : « *que Mme X... ne disposait pas d'une totale liberté dans son travail puisqu'elle devait respecter des consignes précises contenues dans une charte du correspondant, que ses résumés étaient contrôlés par la société qui lui faisait des remarques pour lui demander de procéder à des rectifications, que si elle exerçait son activité de correspondant à son domicile, des horaires de travail lui étaient toutefois imposés, que le matériel nécessaire au travail lui était fourni, que sa rémunération résultait d'une grille tarifaire définie par la société, qu'enfin, elle n'avait pas la possibilité de se faire remplacer* ».

⁶⁸⁹ Civ. 2^{ème} 13 Nov. 2008, n° 01-15.535, Bull. civ, 2008, II, n° 241.

⁶⁹⁰ Loi n° 2008-789 du 20 Août 2008, JORF 21 Août 2008.

⁶⁹¹ Également, sur les conventions forfaits-jours qui permettent le rachat de certains jours de repos : C. trav. L. 3121-45.

⁶⁹² D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 494.

⁶⁹³ J.-E. RAY, « Le droit du travail à l'épreuve du télétravail : le statut de travailleur », *préc.*, p. 121 ; C. RADÉ, « Les NTIC et les nouvelles formes de subordination », *Dr. soc.*, 2002, p. 26 ; A. PROBST, « Télétravail au domicile : confusion des lieux et distinction des temps », *Dr. soc.*, 2006, p. 1109 ; M. CANAPLE, R. FRIEDERICH, « Dynamiser le télétravail : un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi », *SSL*, n° 15110, 2011.

⁶⁹⁴ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 481.

⁶⁹⁵ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

hebdomadaires, des comptes rendus d'activité, etc. L'employeur continue d'imposer des tâches spécifiques à son salarié ou de réclamer de sa part des résultats.

183. Le service et l'organisation. - Le service organisé incarne la conception hiérarchique du pouvoir de l'employeur⁶⁹⁶. Il est donc en lien étroit avec la notion d'entreprise car l'ensemble des pouvoirs dont il dispose permet d'y insérer l'activité du salarié⁶⁹⁷. Toutefois, c'est finalement le travail qui se trouve appréhendé par le service organisé. Il en va de l'ensemble des pouvoirs d'organisation individuels et collectifs dont dispose l'employeur et qui lui permettent de diriger le travail en satisfaisant aux intérêts de l'entreprise. La spécificité de ce critère renvoi à la lecture qu'il propose d'adopter pour débusquer l'autorité. Contrairement à l'état de subordination qui suppose une autorité « directe », le service organisé opte pour une vision « détournée »⁶⁹⁸, parfois qualifiée « *d'intuitive* »⁶⁹⁹. Il mobilise les éléments constitutifs de l'entreprise pour identifier si l'employeur entend intégrer le travail au sein de son organisation⁷⁰⁰. En ce sens, afin de révéler la subordination, il convient de déterminer si la logique organisationnelle de l'employeur imprègne l'activité du sujet⁷⁰¹.

Cette conception de la subordination par le biais du service organisé permet d'établir l'importance du pouvoir organisationnel de l'employeur. Ce dernier est maître d'une organisation et des éléments qui la compose. Lorsque ces éléments empêchent le sujet de déterminer librement son organisation, alors le service organisé est unilatéralement défini par l'employeur : il matérialise l'état de subordination.

II) L'identification nécessaire de l'autorité dans le service organisé

184. L'autorité. - Le rapport à l'autorité a été source de questionnements. La Cour de cassation avait relevé l'existence du service organisé sans qu'aucune directive concrète ne soit constatée. Elle considérait que « *X devait enseigner les matières prévues selon un programme déterminé à l'avance par l'école, que le nombre d'heure de cours et leur répartition étaient*

⁶⁹⁶ T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « *Subordination juridique et relation de travail* », préf. M. DESPAX, *Op. cit.*, p. 135.

⁶⁹⁷ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 143.

⁶⁹⁸ Soc. 22 Sept. 2010, n° 09-41.495, Inédit, *préc.*

⁶⁹⁹ D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 137.

⁷⁰⁰ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 210.

⁷⁰¹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

fixés par celle-ci, qu'il devait donner son bulletin d'enseignement dans les locaux (...) qu'ayant exactement constaté que si X jouissait d'une certaine liberté dans la façon dont il préparait et faisait ses cours, cette indépendance d'ordre technique n'était pas exclusive d'un lien de dépendance dans l'organisation générale du travail, le lien de subordination d'un professeur vis-à-vis de la direction de l'école ne pouvait être de la même rigueur que celui qui existe entre un salarié (...) et son employeur, c'est à bon droit que les juges d'appel ont déduit de leurs constatations établissant que X était tenu de se soumettre aux instructions des établissements d'enseignement dans le cadre d'un service organisé »⁷⁰². La simple organisation de l'activité avait ainsi permis de déduire l'état de subordination. À cet égard, « l'institutionnalisation du service organisé »⁷⁰³ a ouvert le champ du contrat de travail à des professions en étant jusqu'ici exclues⁷⁰⁴ : les médecins⁷⁰⁵, les enseignants⁷⁰⁶, les représentants de commerce⁷⁰⁷... Le service organisé s'était affirmé au point qu'il devint une manifestation de la subordination⁷⁰⁸. La question revenait donc à savoir s'il devait se substituer au critère précité.

185. Les contestations - La solution - ambivalente - fut apportée par une affaire *Société Générale* prévoyant que « le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail »⁷⁰⁹. La décision fut l'objet de critiques car l'attendu de la Cour soumettait la reconnaissance du service organisé à la preuve d'un état de subordination au point que la démonstration du premier n'avait finalement plus aucun sens⁷¹⁰. De l'avis du Professeur PUIG, la Haute juridiction s'était prononcée en faveur d'une disparition du critère du service organisé⁷¹¹.

Cette vision semblait avoir été confirmée par la Cour de cassation dans une affaire publiée au bulletin lors de laquelle elle condamnait le raisonnement de la Cour d'appel en

⁷⁰² Soc. 27 Mai 1968, n° 67-40.247, Bull. civ, 1967, V, n° 255.

⁷⁰³ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 143.

⁷⁰⁴ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

⁷⁰⁵ Civ 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208 ; *D*, 2015, p. 8 ; *RTD civ*, 2015, p. 145, obs. P. JOURDAIN ; *Resp. civ. et assur.*, n° 3, comm. 100, 2015 ; *RDC*, 2015, n° 2, p. 237, obs. J.-S. BORGHETTI ; *Gaz. Pal.*, 2015, n°8, p. 25, obs. C. BERLAUD.

⁷⁰⁶ Civ. 2^{ème} 25 Mai 2004, n° 02-31.203, Bull. civ, 2004, II, n° 233.

⁷⁰⁷ Soc. 17 Juin 1982, n° 80-40.976, Bull. civ, 1982, V, n° 403.

⁷⁰⁸ A. LYON-CAEN, « Le droit du travail non-salarié », *Op. cit.*, p. 30

⁷⁰⁹ Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386, *préc* ; *JCP E*, n° 5, 1997, 21, note, J. BARTHÉLÉMY ; *Dr. soc.*, 1996, p. 1067, obs. J.-J. DUPEYROUX.

⁷¹⁰ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

⁷¹¹ P. PUIG, « La qualification du contrat d'entreprise », préf. B. TEYSSIE, *Op. cit.*, p. 247.

affirmant 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. Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail »⁷¹². Par l'association de ces deux arrêts la Cour semblait mettre fin à la démonstration de l'état de subordination au moyen du seul critère du service organisé.

186. La nécessité de l'unilatéralisme. - La nouveauté apportée par l'affaire *Société Générale* résulte certainement de l'inscription au côté du service organisé de la notion d'unilatéralisme⁷¹³. L'insertion de ce vocable paraît manifester la volonté de la Cour, non pas d'organiser la disparition du critère, mais plutôt d'en faire un indice de subordination uniquement lorsqu'il se trouve unilatéralement déterminé par autrui⁷¹⁴. En ce sens, la Cour semble réaffirmer l'importance de l'autorité de l'employeur dans l'identification de la subordination. Cette position peut être identifiée à l'occasion d'une affaire *Formacad* lors de laquelle la Cour de cassation reconnaît que « le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail » (souligné par nous)⁷¹⁵. Dès lors, c'est parce que le service est unilatéralement défini par l'employeur et qu'il empêche le salarié de déterminer librement son organisation que ce dernier est affecté par les fameux pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction⁷¹⁶. Le service organisé n'est donc pas le critère essentiel du lien de subordination il en constitue un indice et la démonstration de l'unilatéralisme doit finalement conduire à révéler la subordination au moyen d'un raisonnement déductif⁷¹⁷. Les pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction ne disparaissent pas, ils s'expriment différemment.

Le service unilatéralement organisé par autrui se présente comme un véritable outil d'identification de la subordination. Dans le cadre des plateformes, cette donnée est perturbée.

⁷¹² Soc. 23 Avr. 1997, n° 94-40.909, Bull. civ, 1997, V, n° 142.

⁷¹³ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

⁷¹⁴ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 73.

⁷¹⁵ Civ. 2^{ème} 7 Juill. 2016 « FORMACAD », n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190, *préc* ; *D*, 2016, p. 1574 ; *Dr. soc.*, 2016, p. 859 obs. J. MOULY ; *RDC*, 2016, n° 4, p. 730, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2017, p. 235, note, R. SALOMON ; *JCP E*, n° 35, 2016, 1462, note, F. TAQUET ; *JCP S*, n° 2, 2017, 1017, note, A. DERUE ; *RDT*, 2017, p. 95, note, T. PASQUIER.

⁷¹⁶ A. JEAMMAUD, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail : à propos de l'arrêt Labanne », *préc*, p. 234.

⁷¹⁷ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 73.

Alors que le service organisé est facilement perceptible, l'unilatéralisme quant à lui est plus ambivalent.

§2) Les incertitudes liées à la conception du service unilatéralement organisé par autrui dans le cas des plateformes

187. Le problème de l'unilatéralisme. - L'unilatéralisme manifeste la volonté de l'employeur de saisir l'activité d'autrui. Dans le cadre des plateformes, alors que le service simplement organisé ne fait pas de doutes (I), l'argument de l'unilatéralisme quant à lui est mis en échec. Il en va essentiellement d'un amenuisement du pouvoir d'organisation individuel de la plateforme qui empêche de la concevoir comme une source d'autorité. Les juridictions s'attachent alors à mettre en exergue une autre modalité d'unilatéralisme (II).

I) L'existence d'un service organisé par la plateforme

188. Une existence reconnue. - Qu'il existe un service organisé dans le cadre des plateformes est un argument relativement peu contesté. Ce service peut être identifié dans la transmission par la plateforme des outils du travail (A) ainsi que dans la mise à disposition d'une application numérique (B).

A) Les outils du travail et l'insertion dans le service organisé

189. La reconnaissance d'un service organisé. - L'identification d'un service organisé peut être déduite des enseignements portés par les juridictions du fond qui considèrent qu'un tel service existe même lorsqu'elles rejettent l'éventualité du contrat de travail. À cet effet, il convient de citer l'affaire *Uber* à l'occasion de laquelle la Cour d'appel de Lyon considère que « *cette participation du chauffeur au sein d'un service organisé ne constitue toutefois qu'un indice de subordination* »⁷¹⁸. Dans une affaire éponyme la Cour de cassation reconnaît qu'« *il n'est pas discuté en effet que dès sa connexion, le chauffeur intègre un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV* »⁷¹⁹. Enfin, l'affaire *Take Eat*

⁷¹⁸ CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056.

⁷¹⁹ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+ R+I) ; *D.*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11,

Easy admet que « les coursiers recrutés par la société *Take Eat Easy* exerçaient leur activité dans le cadre d'un service organisé par cette société »⁷²⁰.

190. Le cas des outils du travail. - La plateforme, à l'image d'un employeur *lambda*, transfère une partie des outils nécessaires à la réalisation de la prestation. Tout d'abord, certaines plateformes fournissent contre caution des « uniformes ». C'est ce qui ressort d'une affaire *Take Eat Easy* à l'occasion de laquelle la Cour d'appel de Toulouse met en lumière l'obligation de porter une « tenue vert fluo supportant le logo 'take eat easy', celle-ci était remise aux coursiers au moment de leur recrutement »⁷²¹. Pour la Cour, l'obligation de revêtir le logo de la plateforme traduit sa volonté d'intégrer le prestataire à son organisation⁷²² : elle est un indice de subordination. Puis, d'autres plateformes imposent uniquement le port d'une tenue propre et en bon état général⁷²³.

La question récemment posée à la Cour d'appel de Lyon revient à l'interroger sur le fait de savoir si le port d'une tenue vestimentaire estampillée aux couleurs de la plateforme peut entraîner la reconnaissance de la subordination. La Cour d'appel répond par l'affirmative s'inscrivant ainsi dans le prolongement des décisions antérieures⁷²⁴. Elle considère au passage que la clause réclamant aux prestataires une tenue propre et en bon état général ne permet pas de caractériser le contrat de travail⁷²⁵. Il est vrai que l'imposition d'une tenue de travail peut constituer un indice du pouvoir de direction de l'employeur⁷²⁶. Toutefois, de l'avis de l'avocat

obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

⁷²⁰ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc.*

⁷²¹ CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc.*

⁷²² En effet, la pensée collective fait souvent référence au fait de « prendre un Uber », de « commander sur Deliveroo » ... le prestataire est toujours évincé derrière la plateforme : M.-C. ESCANDE VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *préc.*, p. 178).

⁷²³ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

⁷²⁴ CA Paris 8 Oct. 2020, n° 18/05471, *préc.* : « le fait que la société TTT ait mis à la disposition de M.B. une tenue TTT et un téléphone portable et qu'il lui ait remboursé un chargeur de batterie de téléphone n'établit pas la réalité du lien de subordination qu'il invoque ».

⁷²⁵ Au contraire, les dernières décisions *Uber* mettaient en relief l'interdiction d'effectuer une prestation avec le logo de la plateforme : CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc.*

⁷²⁶ Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ., 2009, V, n° 144, *préc.* ; *D*, 2010, p. 342, obs. B. GÉNIAUT ; *JCP G*, n° 26, 2009, 49, obs. L. DAUXERRE ; *JCP S*, n° 43, 2009, 1476, note, B. BOSSU ; *JCP S*, n° 25, 2009, 315, obs. L. DAUXERRE ; *RDT*, 2009, p. 656, obs. C. ROBIN.

général suivant la décision *Take Eat Easy*⁷²⁷, la question de la tenue professionnelle, tout en constituant un indice de subordination n'est pas déterminante⁷²⁸.

191. Les accessoires. - La tenue professionnelle, dans le cadre des plateformes, ne constitue pas un élément nécessaire à l'exécution de la prestation. Il en ira autrement des accessoires mis à disposition par la plateforme et qui cette fois, font mention de son logo. Dans les affaires *Deliveroo*, si le prestataire n'est pas contraint de porter une tenue vestimentaire imposée par la plateforme⁷²⁹, il va différemment concernant les accessoires. Les décisions font mention de la mise à disposition « *d'un sac isotherme (...) et des vêtements estampillés «'DELIVEROO' »*⁷³⁰. Également dans l'affaire *Take Eat Easy* le fait que le prestataire soit contraint d'opter pour un type de véhicule particulier et dispose d'un sac isotherme aux couleurs de la plateforme constitue un argument favorable à la reconnaissance du service organisé⁷³¹. Concernant le choix du *smartphone*, qui est nécessaire à l'installation de l'application numérique, deux options sont constatées. Soit l'outil est personnel⁷³², soit il se trouve mis à disposition par la plateforme⁷³³. Cette seconde option caractérise les prémices d'un service organisé.

L'ensemble des « accessoires » dont dispose le prestataire permet - partiellement - d'établir une organisation déterminée par la plateforme. Le cas de l'application numérique est plus démonstratif car il traduit « l'organisation » telle qu'elle est établie par cette dernière.

⁷²⁷ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 (P+B+R+I) ; *D*, 2018, p. 2409, édito, N. BALAT ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40, obs. J. HUET ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7, obs. L. GAMET ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 2019, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15, J. ICARD ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7, obs. S. MSADAK ; *D*, 2019, p. 177, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *D*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *D*, 2019, p. 326, obs. F. SALOMON, A. DAVID ; *D*, 2019, p. 963, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, note, C. RADÉ ; *RDT*, 2019, p. 36, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *JT*, 2019, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *EEI*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *Act. proc. coll.*, n° 1, 2019, 4, note, L. FIN-LANGER ; *Comm. com. électr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER.

⁷²⁸ Avis de l'avocat général C. COURCOL-BOUCHARD, du 24 Oct. 2018, p. 17.

⁷²⁹ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846, *préc* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU : Il était fait mention de « *retenue tarifaire en cas de non-respect des pratiques vestimentaires ou de l'utilisation d'un matériel inadapté* ».

⁷³⁰ CA Paris 9 Nov. 2017, n° 16/12875, *préc*.

⁷³¹ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537.

⁷³² CA Paris, 13 Déc. 2017, n° 17/00349.

⁷³³ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (FP+B+R+I), *préc* ; Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056 ; CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 19/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

B) Le service organisé et l'application numérique

192. L'application numérique et les *shifts*. - Plus révélateur est l'élément de l'application numérique⁷³⁴ par laquelle, lorsque le prestataire se connecte, il intègre un service organisé. Ce sont les plateformes qui placent à disposition des prestataires ladite application. Celle-ci est déterminante dans l'accomplissement de la prestation. Cet aspect est visible du côté des inscriptions sur les *shifts* proposés par la plateforme⁷³⁵. Sans cette application, le prestataire ne peut ni accéder aux créneaux horaires, ni à la clientèle. Sans affirmer que la plateforme détermine les temps de travail, elle impose néanmoins le cadre temporel sur lequel peuvent travailler les prestataires. Cet argument caractérise leur intégration au sein d'un service organisé puisque l'aspect temporel du service est maîtrisé par la plateforme⁷³⁶.

193. Application et auto-facturation. - C'est par le biais de l'application numérique que l'auto-facturation a lieu. Cet élément contribue également à justifier l'existence d'un service organisé car la plateforme est à l'origine d'un tel procédé. C'est ce que considère la Cour de cassation à propos des médecins travaillant dans un centre de thalassothérapie lorsqu'elle relève que « *leur rémunération était prélevée sur les honoraires perçus directement de ces curistes* »⁷³⁷. Le fonctionnement des plateformes est à peu de chose près identique puisque le prestataire ne détermine pas sa rémunération et ne fixe pas les tarifs de ses prestations. Une fois de plus, à l'issue de l'affaire *Take Eat Easy* l'avocat général s'est interrogé sur le fait de savoir si le mécanisme de l'auto-facturation peut être conçu comme un élément autorisant à percevoir l'intégration au sein du service organisé : il semble que la réponse soit positive⁷³⁸.

194. Le cas des directions. - L'application numérique, à l'image du contrat de partenariat, soumet le prestataire à un ensemble de contraintes « administratives ». Elle permet à la

⁷³⁴ V. sur les mentions de l'application numérique, C. COURCOL-BOUCHARD, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *préc.*, p. 812 ; A. FABRE, « Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés », *préc.*, p. 547 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 318 ; M. BADEL, « Travailleurs indépendants. Salariés. Contrat de travail. Subordination juridique. Plateformes numériques », *préc.*, p. 170 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *préc.*, p. 177 ; N. MAGGI-GERMAIN, « Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *préc.*, p. 848 ; M. PEYRONNET, « *Take Eat Easy* contrôle et sanctionne des salariés », *préc.*, p. 36 ; K. VAN DER BERGH, « Le rapport « Frouin » : poser le cadre légal d'une plateformes du travail », *préc.*, 202

⁷³⁵ V. sur ces deux points : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, *préc.* et Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.*

⁷³⁶ Avis de l'avocat général C. COURCOL-BOUCHARD, du 24 Oct. 2018, p. 16.

⁷³⁷ Soc. 13 Janv. 2000, n° 97-17.766, Bull civ, 2000, V, n° 20.

⁷³⁸ Avis de l'avocat général C. COURCOL-BOUCHARD, du 24 Oct. 2018, p. 16.

plateforme de prévoir les itinéraires⁷³⁹, d'organiser le comptage kilométrique⁷⁴⁰, de décompter les temps⁷⁴¹, de contrôler des seuils de connexion⁷⁴² et de calculer du coût de chaque prestation. En ce sens, l'application numérique fonctionne de manière à intégrer le prestataire offreur au sein d'une organisation. Elle concourt ainsi pleinement à la constitution ainsi qu'à la mise en œuvre du service organisé.

Toutefois, la seule mention du service organisé n'est pas suffisante pour déduire la subordination. C'est l'unilatéralisme qui participe à démontrer un tel critère. Dans le cadre des plateformes, il est bouleversé.

II) L'incertitude de l'unilatéralisme dans le cadre des plateformes

195. Renouveau. - La problématique liée à l'unilatéralisme doit être mise en perspective avec l'amenuisement du pouvoir d'organisation individuel des plateformes. Il faut reconnaître que, parce que ce pouvoir est en partie transféré à l'utilisateur, l'unilatéralisme du service organisé s'efface. Le raisonnement de la Cour de cassation s'est alors centré, non pas sur la qualité revêtue par la plateforme, mais sur la situation du prestataire lui-même : est-il indépendant ? Pour répondre à cette interrogation, la Cour déduit du « critère » de la mise en œuvre du marché, l'éviction de l'indépendance⁷⁴³ (A). Toutefois, parce que cette analyse n'est pas satisfaisante, elle conduit à consacrer des indices de l'unilatéralisme qui pourtant, en l'espèce, ne sont pas toujours pertinents (B).

⁷³⁹ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, *préc.* : « Le contrat prévoit (...) une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace (...) qui traduit le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application ».

⁷⁴⁰ C. MINET-LETALLE, « Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de Cassation donne le ton », *préc.*, p. 12 ; C. LARRAZET, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *préc.*, p. 167 ; F. FATAH, « La souveraineté de l'ère numérique : enjeux stratégiques pour l'état français et les institutions européennes », *préc.*, p. 26.

⁷⁴¹ V. ROCHE, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46 ; P. LE MAIGAT, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15. *Adde*, Aussi, des temps de réponse trop longs aux sollicitations de la plateforme peuvent entraîner des sanctions : A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 167.

⁷⁴² A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 170. *Adde*, CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537.

⁷⁴³ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 229.

A) L'éviction de l'indépendance au moyen du marché⁷⁴⁴

196. Les éléments du marché. - L'affaire *Uber* est riche d'enseignements quant à la méthode ayant permis à la Haute juridiction de déduire l'existence de la subordination. Se fondant en grande partie sur l'indice du service organisé, la Cour de cassation pose les éléments qui, à son sens, permettent d'aboutir à l'identification de l'organisation. Il en ira essentiellement d'une analyse du marché (1) qui, parce qu'il est déterminé par la plateforme, permet de consacrer l'indice du service organisé comme élément de démonstration de la subordination. Cependant, cette analyse semble contestable car il n'est pas toujours certain que du marché, naisse l'organisation susceptible de traduire la subordination (2).

1) L'éviction de l'indépendance par l'indice du marché

197. L'étape préalable. - La problématique liée à l'identification de la subordination, au moyen du service organisé, renvoie à l'appréhension des rapports d'autorité. Dans le cadre des plateformes, le pouvoir d'organisation est au moins en partie transféré à l'utilisateur. Il se heurte à l'indépendance⁷⁴⁵ dont bénéficie le prestataire. La conception du service unilatéralement organisé par autrui est dès le départ mise en échec. Aussi, pour la Cour de cassation, à l'occasion de l'arrêt *Uber*⁷⁴⁶, il s'agit de faire face à ces obstacles pour ensuite identifier la subordination.

198. Le marché. - Plutôt que rechercher les indices concrets de l'unilatéralisme, la Cour se fonde sur le raisonnement relevé dans de l'affaire *Elite Taxi* selon lequel la plateforme organise un marché dès lors que « *le fournisseur de ce service d'intermédiation crée en même temps une offre de services de transport urbain, qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques, tels que l'application en cause au principal, et dont il organise le*

⁷⁴⁴ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *Ibid*, p. 229.

⁷⁴⁵ V. CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Com. comm. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2020, p. 741, obs. L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *JCP S*, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Lexbase éd., soc.*, 2020, n° 824, note, S. TOURNAUX ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12, note, B. GOMES.

⁷⁴⁶ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOUX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. électr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre aux fins d'un déplacement urbain »⁷⁴⁷. Reprenant cet argument, la Cour de cassation, dans l'affaire *Uber*, revendique à son tour l'intégration du demandeur dans « *un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme* »⁷⁴⁸. La référence à ce service doit être mise en lien avec l'obligation faite au prestataire offreur d'exercer son activité sous la forme de l'indépendance⁷⁴⁹. La chambre sociale affirme en ce sens que « *M. X... a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV de s'inscrire au Registre des Métiers* ». Ce dernier serait ainsi privé de son pouvoir d'organisation car cette faculté est absente dès son inscription sur la plateforme. Ce postulat n'est pas nouveau. La Cour d'appel de Paris⁷⁵⁰ considérait déjà que l'impossibilité de choisir son statut constitue un élément susceptible d'écarter toute hypothèse d'indépendance. Force est de constater que l'imposition du régime de l'indépendance va à l'encontre de la notion même d'activité indépendante qui suppose que « *l'auteur ait pris librement l'initiative de la créer* »⁷⁵¹. En outre, pour reprendre les propos du Professeur AUBERT-MONPEYSSSEN, l'imposition d'un statut comme condition de l'accès au travail caractérise un « *chantage à l'emploi* »⁷⁵² qui autorise l'exclusion de l'indépendance du postulant⁷⁵³.

⁷⁴⁷ CJUE, 20 Déc. 2017, « *Asociación Elite Taxi c. Uber systems SpainSL* », aff. C-434/15 ; *Juris tourisme*, n° 199, 2017, p. 12, obs. X. DELPECH ; *AJDA*, 2018, p. 329, note, P. BONNEVILLE, E. BROUSSY, H. CASSAGNABÈRE, C. GÄNSER ; *Com. comm. électr.*, n° 2, 2018, 11, note, G. LOISEAU ; *D*, 2018, p. 934, note, N. BALAT ; *D. actualité*, 2018, obs. N. MAXIMIN ; *Europe*, n° 2, 2018, 65, note, E. DANIEL ; *EEI*, n° 2, 2018, 14, note, J.-B. CHARLES ; *EEI*, n° 2, 2018, 48, obs. A. MULLER-CURZYDLO ; *JCP G*, n° 4, 2018, 85, obs. D. BERLIN ; *Jour. dr. inter.*, n° 2, 2018, chron. 4, obs. C. NOURISSAT ; *Juris tourisme*, n° 205, 2018, p. 12, obs. X. DELPECH ; *RDC*, n° 2, 2018, p. 210, obs. J. HUET ; *RTD eur*, 2018, p. 147, note, L. GRARD ; *RTD eur*, 2018, p. 273, note, V. HATZOPOULOS ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 43, obs. J. HUET. Comp, CJUE, 3 Déc. 2020, « *Star Taxi SRL* », aff. C-62/19 ; *JCP G*, n° 52, 2020, 1467, note, D. BERLIN ; *EEI*, n° 1, 2021, 7, note, A. MULLER-CURZYDLO ; *Europe*, n° 2, 2021, 62, note, V. BASSANI ; *RTD eur*, 2021, p. 188, note, B. BERTRAND : La plateforme créé « *en même temps une offre de services de transport urbain, qu'elle rend accessible notamment par des outils informatiques, tels que l'application en cause au principal, et dont il organise le fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre aux fins d'un déplacement urbain* ».

⁷⁴⁸ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.*

⁷⁴⁹ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 229.

⁷⁵⁰ Initialement la Cour d'appel s'opposait à ce que l'imposition du régime de l'indépendance puisse constituer un indice de requalification CA Paris, pôle 6, 2^{ème} ch. 20 Avril 2017, n° 17/00511 ; *Cah. Soc.*, 2017, n° 299, p. 391, note, O. RUPP, R. DE LAGARDE. *Contra.* CA Paris, pôle 6, 2^{ème} ch. 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *BJT*, 2019, n° 2, p. 2, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, 2019, n° 4, p. 6 obs. L. GAMET ; *AJ contrat*, 2019, p. 53, obs. X. DELPECH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *SSL*, n° 1877, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1883, 2019, obs. F. CHAMPEAUX ; *SSL*, n° 1845, 2019, note, T. PASQUIER ; *JSL*, n° 470, 2019, obs. J.- Ph. LHERNOULD.

⁷⁵¹ Rép. min. n° 7103, JOAN 6 août 2013.

⁷⁵² T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *préc.* p. 619.

⁷⁵³ B. GOMES, « Les plateformes en droit social », *RDT*, 2018, p. 150.

199. Atténuation. - S'il est certain que l'argument de l'indépendance peut être modéré du fait de la contrainte entourant le choix du statut, il n'en demeure pas moins que certains entrepreneurs indépendants se trouvent également limités dans cette possibilité. Autant en irait-il des entrepreneurs intégrés qui n'ont pas d'autre choix que l'entrée au réseau s'ils désirent poursuivre leur activité. Le statut est ici imposé : le franchisé, le concessionnaire ou l'agriculteur intégré, tous répondent d'une « indépendance exigée » sans que cet argument ne suffise à démontrer l'existence de la subordination.

Il faut également ajouter que les affaires *Elite Taxi* et *Uber* visent des problématiques distinctes. La première décision ne concerne pas directement le statut des prestataires mais plutôt, la nature de l'activité proposée par la plateforme⁷⁵⁴. À l'appui de cet argument, il faut évoquer l'absence de mention à la notion de « direction », élément d'identification du travailleur en droit européen⁷⁵⁵. Dès lors, la transposition de l'argument du marché comme méthode d'éviction de l'indépendance du prestataire semble dès le départ inopérant puisqu'il vise à résoudre une situation distincte. Tout au plus permet-il de consacrer l'existence d'un service organisé : service largement présent dans le domaine de la distribution intégré mais qui, à lui seul, n'est pas suffisant pour témoigner de la subordination.

L'indice tiré du marché, créé et organisé par la plateforme, permet bien évidemment de consacrer l'existence d'un pouvoir sur le prestataire offreur. Celui-ci est en effet contraint de respecter les conditions d'accès à ce marché pour exercer son activité. Toutefois, cette analyse, appréciée isolément, est insuffisante. Elle conduit à déduire du marché un pouvoir d'organisation qui *per se* serait synonyme de subordination. Or, l'organisation doit se concevoir comme un pouvoir concret qui, en l'espèce, peine à être identifié.

2) La déduction contestable de l'organisation par l'indice du marché

200. L'organisation éprouvée. - L'organisation du marché par la plateforme renforce la démonstration du service organisé par autrui⁷⁵⁶. Toutefois, l'analyse de la Cour consistant à

⁷⁵⁴ V. également, CJUE, 4 Juil. 2017, *Uber France SAS*, aff. C-320/16 ; *D*, 2018, p. 934, note, N. BALAT ; *BTL*, n° 3686, obs. M. TILCHE. V. sur cette décision, concl. v. gén. SZPUNAR du 4 Juil. 2017. Dans le même sens, CJUE 10 Avr. 2018, C-320/16 ; *D*, 2018, p. 934, note, N. BALAT ; *D*, 2018, p. 1412, obs. H. KENFACK ; *JT*, n° 208, 2018, p. 11, obs. X. DELPECH ; *RTD eur*, 2019, p. 153, note, L. GRARD.

⁷⁵⁵ CJCE, 3 Juil. 1986, Lawrie Blum, aff. 66/85, Rec, p. 2121. Plus récemment, CJUE, 10 Sept. 2014, aff. C-270/13 ; *Rev. UE*, 2015, p. 307, chron, A. CUDENNEC, N. BOILLET, O. CURTIL, C. DE CET-BERTIN.

⁷⁵⁶ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *Op. cit.*, p. 227.

déduire de cette organisation l'absence d'indépendance du prestataire offreur est discutable. Les plateformes font valoir, à juste titre, que le prestataire est libre de se connecter et d'effectuer les prestations de son choix⁷⁵⁷. Cette liberté n'est certes pas « totale »⁷⁵⁸ toutefois, au moins partiellement, le prestataire est libre d'accepter ou de refuser les prestations. Cette position le distingue de celle occupée par un salarié qui, de toute évidence, ne peut choisir les tâches qu'il effectue⁷⁵⁹.

La Cour évacue donc les arguments tirés du choix des prestations et du choix des *shifts* comme participant de la démonstration de l'indépendance. Pour la Haute Juridiction, la liberté d'organisation ne suffit pas à exclure la subordination⁷⁶⁰. Or, au regard de l'affaire *Taxitel*⁷⁶¹, la démonstration de l'autorité sur l'organisation est nécessaire afin de renverser l'indépendance. Les juridictions du fond se sont rangées du côté de cette dernière affaire⁷⁶² comme en témoigne un arrêt de la Cour d'appel de Lyon reconnaissant que « *cette participation du chauffeur au sein d'un service organisé ne constitue toutefois qu'un indice de subordination et ne saurait en l'espèce suffire à établir le caractère fictif du statut de travailleur de Mr El Hakmaoui dès lors qu'il est par ailleurs démontré que les conditions d'organisation du travail ci-dessus définies ne sont imposées à l'intéressé* »⁷⁶³. De même, lors d'une affaire *Toktok*, la Cour d'appel de Paris considère que le demandeur n'apporte pas la preuve d'une organisation unilatérale par la plateforme⁷⁶⁴.

201. L'organisation et la clientèle. - La Cour de cassation fait ensuite valoir l'argument selon lequel la clientèle reste attachée à la plateforme puisqu'elle est l'instigatrice du marché⁷⁶⁵. Elle affirme que « *loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de*

⁷⁵⁷ Cette référence sera par la suite évacuée au cours du raisonnement de la Cour.

⁷⁵⁸ En effet, dans les décisions citées, plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner sa déconnexion. Cependant, l'article L. 1326-2 du Code des transports devrait évacuer cette possibilité. Toutefois, parce les plateformes imposent des seuils de connexion qui lui permettent de limiter l'accès à l'application lorsque les prestataires se connectent de manière marginale, il s'agit en réalité d'une obligation leur étant faite de répondre à l'ensemble des sollicitations de la plateforme. En somme, le dispositif du Code des transports peut d'ores et déjà être contourné.

⁷⁵⁹ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 227.

⁷⁶⁰ Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437 ; *Dr. soc.*, 2001, p. 227, note, A. JEAMMAUD ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134, obs. F.-J. PANSIER ; *LPA*, n° 5, 2001, note, G. PICCA, A. SAURET ; *LPA*, 2002, p. 18, note, F. JAULT. Cité par, T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 229.

⁷⁶¹ Soc. 1^{er} Déc. 2005, n° 05-43.031, Bull. civ, 2005, V, n° 349, *préc.* ; *D.*, 2006, p. 410, obs. E. PESKINE.

⁷⁶² *Contra.* CA Paris, 12 Mai 2021, n° 18/02660, *préc.*

⁷⁶³ CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc.*

⁷⁶⁴ CA Paris 8 Oct. 2020, n° 18/05471, *préc.*

⁷⁶⁵ V. également, CA Paris, 12 Mai 2021, n° 18/02660.

transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre »⁷⁶⁶. Sans contester l'idée selon laquelle l'indépendant est généralement détenteur d'une clientèle⁷⁶⁷, force est de constater que certaines exceptions existent⁷⁶⁸. L'argument de la clientèle peut constituer un indice d'indépendance ou de subordination⁷⁶⁹ mais il n'est pas à lui seul déterminant⁷⁷⁰. Dans ce contexte, les juridictions du fond s'opposent à consacrer les indices de l'organisation d'un marché comme participant à évacuer l'indépendance⁷⁷¹.

Suivant cette analyse, la Cour de cassation s'est ensuite attachée à démontrer l'unilatéralisme émanant de la plateforme. Là encore, le raisonnement nous semble contestable.

B) L'identification de l'unilatéralisme par des indices insuffisants

202. La détermination du titulaire de l'organisation. - Afin de déterminer l'unilatéralisme de la plateforme, la Cour se fonde par la suite sur son pouvoir d'organisation. C'est ce qui ressort de l'affaire *Uber* « *au sujet des tarifs (...). S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de transport (...). Sur le pouvoir de sanction* »⁷⁷².

⁷⁶⁶ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. électr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

⁷⁶⁷ CJUE, 3 Déc. 2020, « *Star Taxi SRL* », aff. C-62/19 ; *JCP G*, n° 52, 2020, 1467, note, D. BERLIN ; *EEI*, n° 1, 2021, 7, note, A. MULLER-CURZYDLO ; *Europe*, n° 2, 2021, 62, note, V. BASSANI ; *RTD eur*, 2021, p. 188, note, B. BERTRAND. Également, CJUE 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Com. comm. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc*, 2020, p. 741, obs. L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *JCP S*, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Lexbase éd., soc*, 2020, n° 824, note, S. TOURNAUX ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12, note, B. GOMES.

⁷⁶⁸ Il en ira ainsi des gérants relevant de l'article L. 7321-2 du Code du travail.

⁷⁶⁹ CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19, *préc* ; *Com. comm. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc*, 2020, p. 741, obs. L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *JCP S*, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Lexbase éd., soc*, 2020, n° 824, note, S. TOURNAUX ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12, note, B. GOMES.

⁷⁷⁰ Soc. 8 Juill. 2003, n° 01.40.464, Bull. civ. 2003, V, n° 217 ; *D*, 2004, p. 383, note, T. PASQUIER.

⁷⁷¹ CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc*.

⁷⁷² Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc*. V. également, T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc*, p. 229.

203. Unilatéralisme et tarifs. - La fixation des tarifs par le biais d'algorithmes⁷⁷³ constitue, pour la Cour, un élément susceptible de traduire l'unilatéralisme de la plateforme. Le prestataire n'est pas en mesure de déterminer sa politique tarifaire car cette faculté est dévolue à la plateforme. Or, cet élément caractérise moins la subordination que la dépendance économique⁷⁷⁴. Il témoigne, il est vrai, de l'existence d'un service organisé mais l'unilatéralisme fait ici défaut. Il faut considérer que d'une part, la fixation unilatérale des tarifs est une prérogative identifiée au sein des contrats de dépendance⁷⁷⁵ qui ne participe pas à remettre en cause l'indépendance de l'entrepreneur intégré⁷⁷⁶. D'autre part, il faut relever que les prestataires bénéficient parfois d'une faculté d'adaptation de ces tarifs⁷⁷⁷ qui permet d'écarter, au moins en partie, l'unilatéralisme.

204. Unilatéralisme et conditions d'exécution de la prestation. - Un autre élément relève des conditions d'exécution de la prestation. Les plateformes peuvent se réserver le droit de suspendre la connexion du prestataire⁷⁷⁸. Parce que ce dernier ne connaît pas la destination finale de chacune de ses courses⁷⁷⁹, il est alors incité à accepter l'ensemble des prestations proposées par la plateforme : apparaît ainsi l'indice de pouvoir⁷⁸⁰. Il doit être apprécié concomitamment à l'argument de la fixation des tarifs par la plateforme. En effet, le prestataire n'est informé que du prix minimum garanti. Le prix de « prix de marge », quant à lui, est

⁷⁷³ A. FABRE, M-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? » *préc.*, p. 166 ; B. GOMES, « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *préc.*, p. 92 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 320. Enfin, certaines plateformes ne garantissent qu'un minimum de rémunération : T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60, *spéc.*, p. 63.

⁷⁷⁴ Civ. 6 Juill. 1931, DP, n° 1, 1931, p. 121, note, P. PIC.

⁷⁷⁵ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 192 ; T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *Op. cit.*, p. 229 : Le travailleur économiquement dépendant est celui qui ne maîtrise pas sa capacité de profit mais supporte les risques liés à son activité.

⁷⁷⁶ Par exemple, les gérants-salariés dont le régime est prévu par l'article L. 7321-2 du Code du travail, ne déterminent pas leur politique tarifaire. V. *Infra*, n° 317 et s.

⁷⁷⁷ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846, *préc.* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU. Également, CA Paris, 12 Mai 2021, n° 18/02660, *préc.* : Le prestataire peut « imputer un tarif inférieur au tarif utilisateur qu'UBER a seul prédéfini, ou de négocier avec UBER un tarif inférieur au tarif prédéfini ».

⁷⁷⁸ Cette faculté est cependant prohibée par l'article L. 1326-4 du Code des transports. Toujours est-il que le droit européen permet aux plateformes de sanctionner leurs prestataires à condition que soient respectés des impératifs de transparence : Règl. UE, 2019/1150 du 20 Juin 2019, « Promouvant l'équité et la transparence pour les entreprises utilisatrices de services d'intermédiation en ligne », n° 8.

⁷⁷⁹ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 227. Mais, la distance devant être parcourue doit désormais être portée à la connaissance du prestataire : C. transp. L. 1326-2 et C. transp. D. 1326-2.

⁷⁸⁰ *Contra.* CA Lyon 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc.* : « la circonstance que le chauffeur ne connaît pas le client ni sa destination lorsque celui-ci rentre dans sa voiture ne diffère pas de la situation du taxi indépendant qui prend en charge un passager dans la rue ou à une station de taxi et ne peut refuser la course à ce client, et cet élément ne constitue pas davantage un indice de direction et contrôle de l'employeur ».

inconnu. Une fois encore, le prestataire est incité à accepter un grand nombre de courses afin de s'assurer de la constitution de son profit. Ici, deux remarques peuvent être formulées. D'une part, le fait que le prestataire soit dissuadé de refuser les prestations ne le place pas dans une situation distincte de celle assumée par les entrepreneurs intégrés⁷⁸¹. D'autre part, l'incertitude liée aux tarifs est également engendrée par l'utilisateur qui, s'il se montre insatisfait, évalue négativement le prestataire et le prive d'une fraction de son profit. En outre, sans contester l'idée selon laquelle un pouvoir s'exerce sur le prestataire offreur, il faut tout de même reconnaître qu'il contient deux sources originelles.

205. Unilatéralisme et sanction. - Le dernier argument réside dans le pouvoir de sanction détenu par la plateforme. Une fois de plus l'unilatéralisme est partagé. Hormis les sanctions liées à la méconnaissance des itinéraires, aux retards ou aux crevaisons, les autres sanctions découlent de l'utilisateur. À cet égard, les juridictions du fond sont opposées à la démonstration de l'unilatéralisme au moyen des sanctions. C'est ce qui ressort de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Lyon qui considère que « *cet élément s'il peut certes constituer un indice de l'exercice d'un pouvoir disciplinaire par un employeur, s'assimile tout aussi bien à la faculté pour un acteur économique de rompre ses relations avec son co-contractant au motif qu'il n'aurait pas respecté les termes de leur convention* »⁷⁸². La Cour déduit du pouvoir de sanction une nécessité relative à l'organisation du marché et non un élément factuel caractérisant l'autorité émanant de la plateforme⁷⁸³. C'est également ce qui ressort de l'affaire *Deliveroo* lorsque la Cour d'appel de Toulouse affirme qu'il « *s'agit en l'espèce seulement d'une pénalité financière, expressément prévue par contrat dans certains cas seulement. Par ailleurs, les rappels à l'ordre par la société traduits par certains courriers à M. A... B... ne font que lui reprocher légitimement dans le cadre contractuel qui les lie de ne pas respecter les tranches horaires pour lesquelles il s'était engagé* »⁷⁸⁴. Dans cette affaire, le prestataire est libre de négocier une partie de ses tarifs et détient la possibilité de fixer ses périodes de congés. Ces

⁷⁸¹ *Infra*, n° 224 et n° 317.

⁷⁸² CA Lyon 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc.* Préalablement, la juridiction relève dans cette même affaire que « *la préconisation de règles comportementales, encore que ces règles s'imposent à l'évidence dans le cadre d'une bonne relation commerciale entre deux parties et ne diffèrent pas de celles s'appliquant pour d'autres types de relations contractuelles, telles que par exemple, le contrat de franchise* ».

⁷⁸³ À cet égard, les contrats d'intégration accordent un pouvoir de sanction à l'intégrateur sans que cela ne participe à constituer la subordination.

⁷⁸⁴ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 19/02846, *préc.* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

éléments sont exclusifs de la subordination car ils ne permettent pas d'identifier l'unilatéralisme émanant de la plateforme⁷⁸⁵.

206. Un raisonnement incertain. - Il ne s'agit pas de considérer ici que l'unilatéralisme propre au service organisé est totalement absent. La simple mention de la géolocalisation, dispositif emportant une désubjectivation de la force de travail du prestataire offreur, permet d'identifier le pouvoir de la plateforme. Certainement que la combinaison de cet élément avec ceux énoncés au sein de l'affaire *Uber* autorise à déduire l'existence du service unilatéralement organisé par autrui.

Toutefois, la critique porte essentiellement sur la méthode permettant d'aboutir à la reconnaissance de la subordination. La Cour évite toute référence au caractère triangulaire des relations de travail alors que le rôle de l'utilisateur est réel. En outre, la stratégie de la Cour consiste à se prononcer sur des éléments qui, dans d'autres contrats, n'emporteraient pas requalification en relation de travail salariée. Aussi, peut-être est-il nécessaire « d'adhérer » à l'organisation établie par la plateforme - même si nous reconnaissons bien volontiers qu'elle détient pour unique but l'évitement du salariat - pour ensuite tenter de découvrir la subordination.

⁷⁸⁵ *Contra*. CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc.* Ici, la mention des directives individuelles associées à un pouvoir de sanction caractérise l'unilatéralisme et autoriser la requalification en contrat de travail.

207. Conclusion section. - Le service organisé constitue un indice de subordination. Ce service caractérise, lorsqu'il traduit l'unilatéralisme de l'employeur, le rapport d'autorité visant l'organisation de l'activité du salarié et ainsi, la subordination. Aussi, le service organisé à lui seul ne suffit pas à la démonstration du contrat de travail. Encore faut-il qu'il soit présenté comme unilatéralement organisé par autrui, c'est-à-dire, qu'au sein de l'organisation doivent être saisis les rapports de pouvoir traduisant une absence d'indépendance.

Pour les plateformes, le service organisé existe bien, il se manifeste par l'ensemble des éléments transmis par la plateforme au prestataire Il peut également se déduire de l'organisation du marché par la plateforme. Toutefois, ces seuls éléments ne sont pas suffisants pour prononcer de manière définitive l'exclusion de l'indépendance du prestataire. Le raisonnement de la Cour de cassation dans l'affaire *Uber* a cependant reconnu le contraire. Celle-ci déduit de l'organisation du marché, l'existence d'un service organisé. Elle considère également que certaines manifestations d'organisation sont de nature à induire l'unilatéralisme du service organisé et donc, la subordination. Toutefois, si une partie de la démonstration doit être accueillie favorablement une autre peut en revanche être critiquée. L'insertion de l'utilisateur au sein de la relation est toujours de nature à perturber l'unilatéralisme. Le contexte de dépendance économique, qui semble ici se dessiner, nécessite de comparer les éléments caractéristiques de cette dépendance avec le fonctionnement des plateformes.

Section II) L'incertitude du service organisé pour autrui dans le cadre des plateformes

208. Le service organisé aux risques et profits d'autrui. - La participation à l'entreprise d'autrui renvoie, selon Madame PESKINE, à la participation à l'entreprise organisée par autrui et à l'entreprise organisée pour autrui⁷⁸⁶. Le service organisé montre ici sa plus belle proximité avec l'entreprise car les notions de risques et profits attachées au service organisé pour autrui caractérisent l'entreprise organisée par autrui. Dès lors, le salarié est celui qui participe à l'entreprise d'autrui, c'est-à-dire, qu'il participe à une entreprise dont la charge des risques et la maîtrise des profits lui sont étrangers⁷⁸⁷. La portée de l'identification du titulaire des risques et des profits est qualificative en droit du travail⁷⁸⁸. C'est bien cette notion qui autorise à distinguer l'indépendant du salarié (§1). Dans le cas des plateformes, la conception de cette charge des risques et des profits est ambivalente. Le prestataire indépendant paraît bel et bien maîtriser ces deux aspects et ce, bien que les indices caractéristiques de l'indépendance ne soient pas révélés (§2).

§1) La portée qualificative du service organisé pour autrui

209. Une distinction. - Le service organisé pour autrui est un instrument de qualification du contrat. C'est en effet par le jeu de la répartition des risques que se distinguent le contrat de travail (I) et le contrat d'entreprise (II).

I) La charge des risques et la qualification du contrat de travail

210. Répartition des risques. - Le contrat de travail organise une répartition des risques⁷⁸⁹ envers l'employeur (A). Au contraire, l'entrepreneur indépendant est celui qui supporte les

⁷⁸⁶ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150.

⁷⁸⁷ A. LYON-CAEN, « Le droit du travail non-salarié », *Op. cit.*, n° 9 ; A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « *Les frontières du salariat* », *préc.*, p. 163 ; A. LYON-CAEN, « Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in, H. PETIT, N. THÉVENOT, « *Les nouvelles frontières du travail subordonné* », *préc.*, p. 94 et s ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 192 .

⁷⁸⁸ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 192 .

⁷⁸⁹ A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « *Les frontières du salariat* », *préc.*, p. 163 ; M.-L. MORIN, « Partage des risques et responsabilité de l'emploi », *Dr. soc.*, 2000, p. 732 : Le contrat de travail est une convention de répartition des risques.

risques liés à son activité. Le service organisé pour autrui autorise à distinguer les deux contrats puisque lorsque l'entrepreneur est soustrait à la charge de ses propres risques la subordination trouve à s'appliquer (B).

A) Le contrat de travail et la charge des risques

211. Les fautes du salarié et les risques d'exploitation. - L'entreprise est un lieu de réalisation du risque⁷⁹⁰. Les éléments qui participent de sa composition⁷⁹¹ traduisent l'apparition de dommages pouvant viser à la fois les salariés, les tiers et l'entreprise elle-même⁷⁹². Toutefois, parce que l'entreprise est liée à l'organisation de l'employeur, lui-seul supporte la charge des risques⁷⁹³. En conséquence, les fautes contractuelles (1) et délictuelles (2) commises par le salarié se trouvent traitées tels des risques « normaux »⁷⁹⁴ dont la responsabilité incombe à l'employeur.

⁷⁹⁰ G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », préf. J. GHESTIN, LGDJ, 1986, n° 123 ; G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 7 et s. ; J. RIVERO, J. SAVATIER, « *Droit du travail* », PUF, 1993, p. 76 ; C. DEL CONT, « *Propriété économique dépendance et responsabilité* », préf. F. COLLART-DUTILLEUL et G.-J. MARTIN, L'Harmattan, 1997 ; p. 70 ; T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « *Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail* », *préc.*, p. 619 ; A. SUPLOT, « *Les nouveaux visages de la subordination* », *préc.*, p. 131 et s. ; F. MILLET, « *La notion de risque et ses fonctions en droit privé* », préf. A. LYON-CAEN, Presses Universitaires de Clermont-Ferrand, 2002, p. 142 ; P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 164 ; N. VOIDEY, « *Le risque en droit civil* », préf. G. WIEDERKEHR, PUAM, 2005 ; E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150 ; E. PESKINE, « *Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie* », *préc.*, p. 371, *spéc.*, p. 373 ; H. BARBIER, « *La liberté de prendre des risques* », préf. J. MESTRE, PUAM, 2010 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 82 ; D. BERT, « *Essai sur le droit de l'activité professionnelle indépendante* », préf. X. BOUCOBZA, LGDJ, 2011, n° 9 ; J.- P. CHAUCHARD, « *Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ?* », *préc.*, p. 947 ; C. LEBEL, « *Qualité de commerçant* », *Rép. dr. com.*, 2020, n° 37. *Adde.* CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877 ; *AJDI*, 2001, p. 244, note, J. DERRUPPÉ ; *D.*, 2001, p. 1718, note, H. KENFACK ; *D.*, 2001, p. 301, note, D. FERRIER ; *JCP G*, 2001, II, 10467, note, B. BOCCARA ; *LPA*, 2000, n° 229, p. 12, note, J. DERRUPPÉ.

⁷⁹¹ F. MILLET, « *La notion de risque et ses fonctions en droit privé* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, p. 142 ; E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150 : Les forces de travail sont des éléments de composition de l'entreprise. V. également, T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 210 : Pour le Professeur Revet, l'entreprise est constituée par la somme des contrats de travail. Aussi, le salarié se présente bien comme un élément de composition de l'entreprise.

⁷⁹² G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 691.

⁷⁹³ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150.

⁷⁹⁴ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 150.

1) *La faute contractuelle du salarié : un risque supporté par l'employeur*

212. Une irresponsabilité de principe. - Depuis une affaire *Société des forges*⁷⁹⁵ la mise en œuvre de la responsabilité contractuelle du salarié est conditionnée à la preuve d'une faute lourde⁷⁹⁶. L'idée, consistant à faire reposer sur l'employeur⁷⁹⁷ les fautes contractuelles commises par le salarié, relève de la notion de risque⁷⁹⁸. L'immunité du salarié⁷⁹⁹ se trouve ainsi fondée « sur l'idée de risque-profit et au nom de l'idée de risque-autorité »⁸⁰⁰. Cette dissociation entre le salarié et les risques de l'entreprise est parfaitement audible. Le salarié, à l'occasion de son contrat de travail, voit son libre-arbitre⁸⁰¹ affecté par l'organisation que l'employeur détermine. Aussi, parce que cette organisation ne lui procure aucun profit, il ne peut se voir imputer la charge des risques⁸⁰².

L'exception consiste en la démonstration d'une faute lourde. Hiérarchiquement, elle constitue la faute la plus « grave » car elle suppose que « l'intéressé ait non seulement prévu et accepté les conséquences dommageables de son acte mais en plus il les a recherchées »⁸⁰³. En

⁷⁹⁵ Soc. 27 Nov. 1958, Bull. civ, n° 1259; *D*, 1959, p. 20, note, R. LINDON; *JCP G*, 1959, II, 11143, note J. BERTHE DE LA GRESSAYE ; *RTD civ*, 1959, p. 731, note, H. MAZEAUD. Également, Soc. 29 Nov. 1990, n° 88-40.618, Bull. civ, 1990, V, n° 599 ; *Dr. soc*, 1991, p. 104, obs. J. SAVATIER ; *Dr. soc*, 1991, p. 107, obs. G. COUTURIER.

⁷⁹⁶ C. trav. art. L. 2511-1. *Adde*, G. COUTURIER, « La faute lourde du salarié », *Dr. soc*, 1991, p. 105 ; J. DÉPREZ, « Droit commun des obligations et spécificité du régime de responsabilité civile du salarié dans la jurisprudence sociale », *RJS*, n° 1, 1993, p. 3 ; B. BOSSU, « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire ? », *Dr. soc*, 1998, p. 26 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150 ; A. SUPLOT, « Critique du droit du travail », *Op. cit.*, p. 104. V. également, J. MOULY, « Les salariés doivent-ils répondre de leurs déficits de caisse même en l'absence de faute lourde ? », *Dr. soc*, 2004, p. 740.

⁷⁹⁷ L'employeur ne peut échapper à sa responsabilité au moyen de clauses limitatives de responsabilité : G. COUTURIER, « Responsabilité civile et relations individuelles de travail », *D*, 1998, p. 407. L'employeur ne peut se soustraire à sa responsabilité au moyen de clauses contractuelles : A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risque sur le salarié », in « *Les frontières du salariat* », *préc.*, p. 163 ; M.-L. MORIN, « Partage des risques et responsabilité de l'emploi », *préc.*, p. 732 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 90.

⁷⁹⁸ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 691.

⁷⁹⁹ Soc. 25 Oct. 2005, n° 03-46.624, Bull. civ, 2005, V, n° 299, *JCP S*, n° 4, 2006, 1075, note, T. LAHALLE - Civ. 2^{ème} 21 Févr. 2008, n° 06-21.182 ; *D*, 2008, p. 2125, note, J.-B. LAYDU ; *JCP*, n° 5, 2008, I, 186, note, P. STOFFEL-MUNCK - Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, *préc.*, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *Cah. soc.*, n° 120, 2017, p. 133, obs. J. ICARD ; *D*, 2017, p. 840, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *D. actualité*, 2017, obs. J. CORTOT ; *Dr. soc*, 2017, p. 378, obs. J. MOULY ; *JCP G*, n° 9, 2017, 209, obs. G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER ; *JCP S*, n° 11, 2017, 1089, note, D. CHENU ; *RDT*, 2017, p. 264, note, P. ADAM.

⁸⁰⁰ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 691.

⁸⁰¹ *Supra*, n° 34 et s.

⁸⁰² Soc. 31 Mai 1990, n° 88-41.419, Bull. civ, 1990, V, n° 260, *préc.* : « qu'un salarié ne répond pas à l'égard de son employeur des risques de l'exploitation et que sa responsabilité ne peut se trouver engagée qu'en cas de faute lourde, qu'en relevant que l'employeur ne prouvait pas que le déficit reproché au salarié avait été intentionnel et sciemment organisé, la cour d'appel a décidé à bon droit que la faute lourde n'était pas caractérisée ».

⁸⁰³ B. BOSSU, « La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire », *préc.*, p. 26.

somme, il s'agit pour les juridictions de catégoriser les risques d'exploitation. Certains sont normaux⁸⁰⁴, ils relèvent de l'exercice normal du travail⁸⁰⁵. D'autres en revanche sont anormaux⁸⁰⁶, ils émanent de la volonté du salarié de contribuer à la réalisation du risque. De manière générale, les difficultés liées à la démonstration de la faute lourde empêchent l'employeur d'organiser le transfert de la charge des risques sur la personne du salarié⁸⁰⁷.

213. Les exceptions révélées par la jurisprudence. - La faute lourde est donc subsumée sous la faute intentionnelle dans le domaine du droit du travail⁸⁰⁸. Il s'agit là d'une exception puisque, contrairement à la chambre sociale, les formations civiles s'attachent à la gravité du comportement du débiteur⁸⁰⁹. Le droit civil ne prête pas attention à « l'anormalité du risque » que constitue la faute lourde du salarié. Cette dissociation entre faute lourde en droit civil et en droit du travail a été « bouleversée » à l'occasion d'une affaire révélant des faits de harcèlement d'un supérieur hiérarchique sur plusieurs de ses subordonnées. Les juridictions ont retenu la responsabilité pécuniaire de l'intimé envers l'employeur au motif qu'une intention de nuire est identifiée⁸¹⁰. En réalité, la Cour de cassation semble avoir déduit de la gravité des faits, l'existence d'une faute lourde qui, matériellement, n'est pas démontrée⁸¹¹. La position de la Haute juridiction induit un rapprochement entre le droit civil et le droit du travail en matière de faute lourde. Toutefois, les arrêts postérieurs maintiennent la définition de la faute lourde fondée sur l'intention de nuire de sorte que la décision précitée puisse être considérée comme une exception aux vues de la gravité particulière des faits⁸¹². Le risque anormal demeure ainsi la seule exception à l'irresponsabilité civile du salarié.

⁸⁰⁴ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 90.

⁸⁰⁵ Soc. 6 Mars 2019, n° 17-24.605, Inédit.

⁸⁰⁶ F. MILLET, « La notion de risque et ses fonctions en droit privé », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, p. 142 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 93.

⁸⁰⁷ À titre d'illustration, le vol commis par le salarié revêt bien un caractère intentionnel cependant, la volonté de nuire à l'entreprise ou à l'employeur n'est pas spontanément révélée : Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 (à paraître), *préc.* ; *BJT*, n° 9, 2020, p. 18, obs. J. ICARD ; *D. actualité*, 2020, obs. L. MALFETTES ; *D.*, 2020, p. 2312, obs. S. VERNAC, Y. FERKANE ; *Dr. soc.*, 2020, p.961, obs. J. MOULY ; *RDT*, 2020, p. 611, note, B. DABOSVILLE ; *JCP S*, n° 37, 2020, 3011, note, G. LOISEAU. V. également, Soc. 16 Déc. 2020, n° 19-14.665, Inédit ; *RDT*, 2021, p. 186, note, P. ADAM. *Adde.*, E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 90.

⁸⁰⁸ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 693.

⁸⁰⁹ Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *D.*, 2010, p. 1707, obs. X. DELPECH ; *D.*, 2010, p. 1832, note, D. MAZEAUD ; *RTD civ*, 2010, p. 555, obs. B. FAGES ; *JCP E*, 2010, 787, note, D. HOUTCIEFF, P. STOFFEL-MUNCK ; *JCP E*, 2010, 1790, note, P. STOFFEL-MUNCK ; *LPA*, 2010, 37, note, N. DUPONT-LE-BAIL.

⁸¹⁰ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « Droit du travail », *Op. cit.*, n° 693.

⁸¹¹ Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 (à paraître) ; *AJ pénal*, 2018, p. 42, obs. A. DARSONVILLE ; *Dr. soc.*, 2018, p. 187, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2018, p. 465, note, P. ADAM ; *RCA*, n° 37, 2018, 37, note, H. GROUDEL ; *JCP E*, n° 7, 2018, 1094, note, D. CHENU ; *JCP S*, n° 4, 2018, 1039, note c. LEBORGNE-INGELAERE.

⁸¹² Soc. 10 Févr. 2021, n° 19-14.315, Inédit.

De façon similaire, la faute délictuelle du salarié relève de la responsabilité de l'employeur au titre des risques normaux d'exploitation.

2) *La faute délictuelle du salarié : un risque d'exploitation à la charge de l'employeur*

214. Immunité. - Le salarié bénéficie également d'une immunité concernant les fautes délictuelles causant un dommage au tiers dans les limites de sa mission⁸¹³. La mise en œuvre de la responsabilité du commettant est liée à l'existence d'un lien de préposition qui doit être identifié au moyen de l'autorité⁸¹⁴ et de la subordination⁸¹⁵. La conception du lien de préposition est plurielle⁸¹⁶. Il regroupe parfois les indices du service organisé⁸¹⁷ ou bien directement l'intérêt de l'entreprise⁸¹⁸. En ce sens, le lien de préposition caractérise l'organisation⁸¹⁹.

C'est donc parce que l'employeur est titulaire d'un pouvoir sur le salarié, qui est intégré au sein de l'entreprise d'autrui, que sa responsabilité doit être engagée⁸²⁰. Le salarié échappe à sa responsabilité parce qu'il exécute les ordres de l'employeur. Lui-seul détermine la finalité économique à laquelle doit aboutir l'activité⁸²¹. L'immunité du salarié est corrélative au lien de subordination. Aussi, une fois encore les fautes ordinaires du salarié constituent des risques que l'employeur doit supporter parce que la force de travail fait partie des éléments sur lesquels s'exerce son pouvoir d'organisation⁸²².

⁸¹³ Ass. plén, 25 Févr. 2000, « Costedoat », n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *D*, 2000, p. 673, note, Ph. BRUN ; *D*, 2000, p. 467, obs. Ph. DELEBECQUE ; *JCP*, 2000, II, 10295, obs. R. KESSOUS ; *JCP*, 2000, II, 10295, note, Ph. BRUN ; *RCA*, 2000, p. 11, note, H. GROUDEL ; *JCP*, n° 16, 2000, 1241, note, G. VINEY ; *RTD civ*, 2000, p. 582, note, p. JOURDAIN. Adde, G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 692.

⁸¹⁴ A. ROUAST, « Le risque professionnel et la jurisprudence française », in, *Recueil d'études sur les sources du droit en l'honneur de F. GÉNY*, 1935, t. III, p. 228.

⁸¹⁵ F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, F. CHÉNEDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 1060.

⁸¹⁶ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 132.

⁸¹⁷ A. SUPIOT, « Préface », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail* », La documentation française, 2003, p. 5 : Le Professeur SUPIOT distingue une subordination fonctionnelle et une subordination personnelle. La première renvoie à l'intégration du travail au sein d'une organisation, tandis que la seconde résulte du lien d'obéissance liant le salarié à l'employeur.

⁸¹⁸ G. VINEY, P. JOURDAIN, « *Traité de droit civil* », 3^{ème} éd., LGDJ, 2006, n° 792.

⁸¹⁹ F. EWALD, « *L'État providence* », Grasset, 1986, p. 184 : « *le point est que l'institution du risque professionnel marque l'achèvement de l'objectivation de l'entreprise par l'assurance* ». V. également, A. SUPIOT, « Préface », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail* », *préc.*, p. 7 ; N. DISSAUX, « La responsabilité délictuelle du fait du sous-traitant », *D*, 2010, p. 239 ; N. DISSAUX, « La responsabilité du franchiseur en cas de défaillance du franchisé », *AJCA*, 2014, p. 60, *spéc.*, p. 64.

⁸²⁰ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 97.

⁸²¹ C. RADÉ, « Les limites de l'immunité civile du préposé », *RCA*, n° 10, 2000, 22.

⁸²² E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 105.

En sens inverse, les entrepreneurs indépendants parce qu'ils organisent leur activité sont par nature responsables des dommages qu'ils causent aux tiers⁸²³. Dans ce contexte, la question de l'immunité est soulevée concernant les professions admettant une indépendance liée à la nature de leur activité⁸²⁴. Le raisonnement de la Cour de cassation a connu des fluctuations⁸²⁵. Initialement, elle considère que « *l'indépendance professionnelle dont jouit le médecin dans l'exercice même de son art n'est pas incompatible avec l'état de subordination qui résulte d'un contrat de louage de services le liant à un tiers* »⁸²⁶. Sont ici perçues les largesses de la subordination. L'indépendance nécessaire à l'exercice de la profession ne fait pas obstacle à la reconnaissance du lien de préposition lorsque le travailleur est intégré au sein d'un service organisé⁸²⁷. Une évolution est ensuite affirmée par la Haute juridiction qui reconnaît à propos des médecins « *que si l'établissement de santé peut être déclaré responsable des fautes commises par un praticien salarié à l'occasion d'actes médicaux d'investigation et de soins pratiqués sur un patient, ce principe ne fait pas obstacle au recours de l'établissement de santé et de son assureur, en raison de l'indépendance professionnelle intangible dont bénéficie le médecin, même salarié, dans l'exercice de son art* »⁸²⁸. Les critiques visant cette décision⁸²⁹ donnèrent finalement lieu à un nouveau revirement à l'occasion duquel la Cour reconnaît « *que le médecin salarié, qui agit sans excéder les limites de la mission qui lui est impartie par l'établissement de santé privé, n'engage pas sa responsabilité à l'égard du patient* »⁸³⁰.

215. Exception. - Le dommage causé par le préposé lorsqu'il agit dans les limites de sa mission fait partie des risques d'exploitation auxquels l'employeur doit répondre. Il n'en va pas de même dans le cadre de la faute intentionnelle⁸³¹ causée par le salarié « *fut-ce sur ordre du*

⁸²³ G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 693.

⁸²⁴ Civ. 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208, p. 220 ; *D*, 2015, p. 8 ; *RTD civ*, 2015, p. 145, obs. P. JOURDAIN ; *Resp. civ. et assur*, n° 3, comm. 100, 2015 ; *RDC*, 2015, n° 2, p. 237, obs. J.- S. BORGHETTI ; *Gaz. Pal*, 2015, n° 8, p. 25, obs. C. BERLAUD.

⁸²⁵ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 101 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 132.

⁸²⁶ Crim. 5 Mars 1992, n° 91-81.888, Bull. crim, 1992, n° 101 ; *JCP*, 1993, II, 22013, note, F. CHABAS ; *RTD civ*, 1993, p. 137, obs. P. JOURDAIN ; *D*, 1993, p. 24, obs. J. PENNEAU.

⁸²⁷ Ph. DIDIER, « *De la représentation en droit privé* », *préf.* Y. LEQUETTE, LGDJ, 2000, n° 199.

⁸²⁸ Civ. 13 Nov. 2002, n° 00-22.432, Bull. civ, 2002, I, n° 263 ; *D*, 2003, p. 460, note, P. JOURDAIN ; *JCP*, n° 50, 2003, I, 154, note, G. VINEY ; *Gaz. Pal*, n° 6, 2003, note, F. CHABAS. V. également, Civ. 9 Avr. 2002, n° 00-21.014, Bull. civ, 2002, I, n° 114.

⁸²⁹ C. RADÉ, « *Il faut sauver la jurisprudence Costedoat* », *RCA*, 2002, p. 11. V. également, T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 133.

⁸³⁰ Civ. 9 Nov. 2004, n° 01-17.908, Bull. civ, 2004, I, n° 260 et n° 262 ; *D*, 2005, p. 253, note, F. CHABAS ; *RTD civ*, 2005, p. 143, note, P. JOURDAIN ; *JCP*, 2005, I, p. 132, note, G. VINEY ; *JCP*, 2005, II, n° 10020, note, D. DUVAL-ARNOULD ; *JCP*, 2005, II, n° 10020, note, S. PORCHY-SIMON.

⁸³¹ Ou de faute pénale intentionnelle : G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 692.

commettant »⁸³². Si la faute du salarié peut constituer un risque normal d'exploitation, l'intention met en échec l'immunité à laquelle il peut prétendre⁸³³.

Les risques liés aux fautes commises par le salarié sont assumés par l'employeur. Doit alors être déduite la spécificité du contrat de travail qui fonctionne comme une convention de répartition des risques⁸³⁴. En effet, alors que le risque est dû au salarié il se trouve « déplacé » en termes de responsabilité vers l'employeur. Cette modalité de répartition est finalement rendue possible par la subordination. La charge du risque se présente également comme un indice autorisant à identifier le contrat de travail. Il en est ainsi concernant le service organisé aux risques et profits d'autrui.

B) La charge des risques dans la démonstration de la subordination

216. Apparition. - La notion de service organisé au profit d'autrui a été mise en lumière à l'occasion de l'affaire *Hebdo-Presse* lors de laquelle la Cour de cassation considère que « *les distributeurs ne travaillaient pas pour leur propre compte, mais pour celui de la société Hebdo-Presse, qui les employait dans le cadre d'un service organisé et selon des directives générales imposées par elle, qui assumait les risques et le profit de son entreprise, et sous la dépendance de laquelle ils se trouvaient placés en fait* »⁸³⁵. Dans cette affaire la Cour de cassation accorde une valeur probatoire à la répartition des risques concernant l'identification de la subordination⁸³⁶. La notion ainsi désignée se distingue nettement du service organisé pour autrui car « *l'origine du pouvoir est appréciée en considération de la finalité pour laquelle il est mis en œuvre* »⁸³⁷. L'attention est alors portée sur le service organisé dans l'intérêt de

⁸³² G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Ibid*, n° 692.V. également, Ass. plén. 14 Déc. 2001, « *Cousin* », n° 00-82.066, Bull. A. P. 2000, n° 17 ; *D*, 2000, p. 1930, note, J. JULIEN ; *D*, 2000, p. 1317, note D. MAZEAUD ; *JCP*, 2002, II, 10026, note, M. BILLIAU. *Adde*, Civ. 2^{ème} 21 Févr. 2008, n° 06-21.182, Inédit, *préc* ; *D*, 2008, p. 2125, note, J.-B. LAYDU ; *JCP*, n° 5, 2008, I, 186, note, P. STOFFEL-MUNCK.

⁸³³ C. RADÉ, « *Les limites de l'immunité civile du préposé* », *préc*, p. 22 ; E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 105.

⁸³⁴ A. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 9 ; A. LYON-CAEN, « *Les clauses de transfert de risques sur le salarié* », in, « *Les frontières du salariat* », *préc*, p. 163 ; A. LYON-CAEN, « *Droit du travail, subordination et décentralisation productive* », in, H. PETIT, N. THEVENOT, « *Les nouvelles frontières du travail subordonné* », *préc*, p. 94 et s.

⁸³⁵ Ass. plén. 18 Juin 1976, n° 74-11.210, Bull. A.P. 1976, n° 9, *préc* ; *D*, 1977, p. 173, note A. JEAMMAUD.

⁸³⁶ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 76.

⁸³⁷ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Ibid*, n° 76.

l'employeur⁸³⁸. C'est pourquoi si l'employeur souhaite bénéficier de l'ensemble des profits liés à l'organisation de l'entreprise il doit aussi en supporter les risques⁸³⁹.

217. Application. - La méthode d'identification du service organisé pour autrui est originale. Le Professeur SUPIOT évoque à cet endroit la mise en œuvre d'un « *test négatif* » consistant à vérifier que le travailleur n'a ni salarié⁸⁴⁰, ni clientèle et qu'il ne « *court pas les risques de l'entreprise* »⁸⁴¹. Par le recours au service organisé pour autrui, il s'agit d'apprécier négativement l'indépendance du sujet pour ensuite procéder à l'imputation de la charge des risques⁸⁴². Cette méthode est retenue par la Cour de cassation qui reconnaît que « *le traitement d'un nombre dérisoire de dossiers propres à l'avocat (...) ne lui ont pas permis de développer effectivement une clientèle personnelle ; (...) que Mme X... était privée de l'indépendance technique propre au collaborateur libéral, la cour d'appel, qui en a souverainement déduit que les conditions réelles d'exercice de l'activité de Mme X... ne lui avaient effectivement pas permis de se consacrer à sa clientèle et que le cabinet Y... avait manifestement omis de mettre à sa disposition les moyens matériels et humains lui permettant de développer sa clientèle personnelle, a, dès lors, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision de requalifier le contrat de collaboration libérale conclu entre les parties en contrat de travail* »⁸⁴³. Ici, l'argument déduit de l'absence de clientèle est démonstratif d'une absence d'indépendance et donc d'une absence de maîtrise de ses risques⁸⁴⁴ et profits⁸⁴⁵.

218. Le rapport de pouvoir. - Parce que le service organisé est intimement lié à la notion d'entreprise, il ne peut être étudié sans référence au pouvoir⁸⁴⁶. Celui-ci est bien souvent déduit

⁸³⁸ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 152.

⁸³⁹ A. SAURET, « Indépendance technique et subordination juridique », *préc.*, p. 25.

⁸⁴⁰ M.-L. MORIN, « Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contribution au débat sur la réforme de droit social », *préc.*, p. 733.

⁸⁴¹ A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *préc.*, p. 136.

⁸⁴² T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 79.

⁸⁴³ Civ. 1^{ère} 14 Mai 2009, n° 08-12.966, Bull. civ., 2009, I, n° 90 ; *D.*, 2009, p. 1488, obs. V. AVENA-ROBARDET ; *Dr. soc.*, 2009, p. 1195, note, J. BARTHÉLÉMY ; *RDT*, 2009, p. 505, note, J. LÉVY-AMSALLEM.

⁸⁴⁴ F. MILLET, « La notion de risque et ses fonctions en droit privé », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, p. 89.

⁸⁴⁵ Sur cette notion v. globalement T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150. Pour une illustration, Soc. 27 Sept. 1989, n° 86-18.467, Bull. civ., 1989, V, n° 548 ; « *ils ont relevé que, sauf à respecter les droits du franchiseur, les locataires-gérants qui avaient d'autres fournisseurs que ce dernier et auxquels les prix n'étaient pas imposés, jouissaient d'une grande latitude dans l'organisation de leur activité commerciale dont ils recueillaient les profits et assumaient les pertes, en sorte qu'ils n'étaient pas unis à leurs cocontractants par un lien de subordination* ».

⁸⁴⁶ Soc. 21 Oct. 1999, n° 98-11.080, Bull. civ., 1999, V, n° 393 : « *M. Y... était intégrée dans un service organisé au seul profit de M. X..., qui déterminait lui-même les conditions de travail de l'intéressé, la cour d'appel a pu en déduire que M. Y... exerçait son activité comme salarié de M. X...* ».

de la participation aux risques de l'entreprise⁸⁴⁷. En effet, parce que celui qui assume les risques détermine la finalité économique de l'activité⁸⁴⁸, ce pouvoir implique également une autorité sur les forces de travail en présence⁸⁴⁹.

La charge des risques, si elle permet d'identifier la subordination, autorise également à l'exclure. Les professionnels indépendants sont par essence ceux qui supportent les risques et maîtrisent profits de leur activité. Dès lors, la charge des risques emporte une portée qualificative mais ici, elle s'exerce en faveur de l'indépendance.

II) La charge des risques et la qualification de contrat d'entreprise

219. L'élément principal. - La charge des risques constitue l'élément central de la qualification du contrat d'entreprise (A). Si c'est le cas, c'est parce que les autres indices peuvent se montrer insuffisants. Autant en ira-t-il du critère de la détention de la clientèle qui n'est pas toujours révélateur (B).

A) L'élément fondateur de la charge des risques

220. La charge des risques et l'entrepreneur indépendant. - Par principe, l'entrepreneur indépendant est celui qui supporte les risques inhérents à l'activité. Il conserve en ce sens la « maîtrise de sa situation économique »⁸⁵⁰. Pour le Professeur PUIG, c'est de la responsabilité dont il s'agit⁸⁵¹. En effet, l'entrepreneur est certes le maître de sa situation économique mais il est surtout responsable des aléas qui peuvent l'altérer⁸⁵². Il en ira ainsi de l'employeur,

⁸⁴⁷ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 155. V. également, Soc. 5 Oct. 1989, n° 86-15.574, Inédit : « *Qu'en statuant ainsi, tout en relevant le caractère forfaitaire de la rémunération de Mme Z..., en sorte que, peu important la liberté dont elle bénéficiait sur le plan technique et la qualification du contrat, elle n'assurait pas les risques d'exploitation et avait donc exercé cette activité non pour son propre compte mais pour celui de M. Y... qui était son employeur.* ».

⁸⁴⁸ V. par exemple sur le contrat de société (C. civ. art. 1832) : Com. 3 Mai 2018, n° 15-20.348, Bull. civ, 2018, IV, n° 46; *Rev. sociétés*, 2018, p. 414, obs. P. ROUSSEL GALLE ; *RTD com*, 2018, p. 705, obs. A. LECOURT ; *Gaz. Pal*, 2018, p. 71, obs. C. BARRILLON.

⁸⁴⁹ A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « L'ordonnement des relations de travail », *préc.*, p. 361 ; E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 155 ; T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 78. Critiqué par, A. ARSEGUEL, P. ISOUX, « Des limites à la dérive de la notion de service organisé », *Dr. soc.*, 1992, p. 295.

⁸⁵⁰ Soc. 18 Nov. 1981, n° 80-12.526, Bull. civ, 1981, V, n° 895 ; *D.*, 1983, p. 242, note Y. SAINT-JOURS.

⁸⁵¹ P. PUIG, « La qualification de contrat d'entreprise », préf. B. TEYSSIE, *Op. cit.*, n° 170.

⁸⁵² F. MILLET, « La notion de risque et ses fonctions en droit privé », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, p. 89.

responsable de son organisation, qui supporte les fautes contractuelles et délictuelles de ses salariés.

Dès lors, l'entrepreneur indépendant est par essence celui qui supporte les aléas du marché. Au contraire, le salarié ne peut voir les risques économiques, liés à l'organisation de l'entreprise, s'imputer sur sa propre rémunération⁸⁵³. En conséquence, si le salarié peut bénéficier des performances de l'entreprise au moyen du mécanisme d'intéressement⁸⁵⁴, il ne réceptionne pourtant pas les profits de l'activité. Malgré la décroissance des profits, la rémunération du salarié est par principe inchangée⁸⁵⁵. Cela signifie que le salarié est hermétique aux risques de l'entreprise et ce constat peut être déduit des clauses d'objectifs⁸⁵⁶ par lesquelles l'employeur impose au salarié une obligation finalement distincte de la mise à disposition dont il est habituellement redevable. Par ces clauses, l'employeur associe le *praestare* à une finalité prédéfinie⁸⁵⁷. Ces objectifs, pour être valables, doivent être réalistes⁸⁵⁸ et conformes au marché⁸⁵⁹. Lorsque ces conditions ne sont pas remplies⁸⁶⁰, l'employeur ne peut se prévaloir du non-respect desdits objectifs pour justifier le licenciement. Ces impératifs, liés aux clauses d'objectifs, empêchent l'employeur de transférer sur le salarié les risques issus de l'activité. En ce sens, malgré une prestation associée à des résultats, le salarié ne supporte pas la charge des risques. Cette faculté n'est dévolue qu'à l'entrepreneur indépendant.

221. Typologie des risques. - Les risques supportés par l'entrepreneur indépendant sont bien souvent caractérisés par le volet marchand⁸⁶¹. C'est ce que considère la Cour de cassation lorsqu'elle évoque la rémunération du remplaçant dont la composition laisse supposer qu'il « *participait aux résultats de la marche du cabinet* »⁸⁶². Dans le même sens, lorsque les

⁸⁵³ M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Salaire : définition et formes », *Rép. dr. trav.*, 2021, n° 393

⁸⁵⁴ C. trav. art. L. 3312-5 ; Y. AUBRÉE, « Transfert d'entreprise : aspects collectifs », *Rép. dr. trav.*, 2019, n° 198.

⁸⁵⁵ A. SUPIOT, « Critique du droit du travail », *Op. cit.*, p. 61 : Le salarié n'engage pas son patrimoine dans l'entreprise.

⁸⁵⁶ Ph. WAQUET, « Les objectifs », *Dr. soc.*, 2001, p. 120 ; C. RADÉ, « NTIC et les nouvelles formes de subordination », *Dr. soc.*, 2002, p. 26. *Adde*, Soc. 18 Avr. 2000, n° 97-43.743, Bull. civ., 2000, V, n° 138, p. 107 : Au départ, la Cour s'était prononcée en faveur de clauses d'objectifs négociées entre l'employeur et le salarié. Cette exigence a finalement été abandonnée. Désormais, les clauses d'objectifs peuvent être unilatéralement imposées par l'employeur : Soc. 22 Mai 2001, n° 99-41.838 et 99-41.970, Bull. civ., 2002, V, n° 180, p. 142.

⁸⁵⁷ Soc. 16 Nov. 1999, n° 97-43.285, Inédit.

⁸⁵⁸ Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-41.132, Inédit, Également, Soc. 13 Mars 2001, n° 99-41.812, Bull. civ., 2001, V, n° 86, p. 66

⁸⁵⁹ Soc. 30 mars 1999 « Evrard », n° 97-41.028, Bull. civ., 1999, V, n° 143, p. 102.

⁸⁶⁰ Soc. 3 Févr. 1999, n° 97-40.606, Bull. civ., 1999, V, n° 56, p. 42 ; Soc. 19 Avr. 2000, n° 98-40.124, Inédit.

⁸⁶¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf. A. LYON-CAEN*, *Op. cit.*, n° 160 ; T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », *préf. A. LYON-CAEN*, *Op. cit.*, n° 82.

⁸⁶² Soc. 15 Mars 2001, n° 99-17.832, Inédit.

mandataires prétendument indépendants « *n'assumaient aucun risque économique* » alors ils relèvent du contrat de travail⁸⁶³. Le rôle de l'employeur est alors celui de la prévention ainsi que de la lutte contre l'ensemble des risques attendant à l'activité économique⁸⁶⁴ par ce qu'il bénéficie de l'ensemble des profits. Dès lors, la maîtrise de l'ensemble de la capacité de profit de l'activité⁸⁶⁵ constitue un indice informatif sur les modalités de répartition des risques. C'est ce qui semble résulter de l'affaire *Formacad* lorsque la Cour de cassation considère que les formateurs « *exerçaient leur activité au profit et dans les locaux de la société qui les partageait avec la société Acadomia, (...) que les formateurs recrutés à compter du 1er janvier 2009 sous le statut d'auto-entrepreneurs étaient liés à la société par un lien de subordination juridique permanente* » (souligné par nous)⁸⁶⁶. Si la mention de la charge des risques n'est pas présente, le fait que l'entrepreneur exerce son activité « au profit d'autrui » semble concrètement signifier qu'il ne supporte pas les risques de son activité. La caractérisation du risque par les juridictions peut donc être indirecte. Il en ira ainsi lorsque la Cour de cassation reconnaît que « *la clientèle constituée* » par les médecins « *restait celle de la société Thalamer* »⁸⁶⁷.

Les risques peuvent également être de nature industrielle⁸⁶⁸ car l'entrepreneur est celui qui assume les risques de malfaçon ou les risques liés à une défaillance⁸⁶⁹ de l'exécution du travail⁸⁷⁰. À cet égard, les juridictions se sont penchées sur la notion de risques industriels⁸⁷¹ pour déterminer la qualification du contrat en cause⁸⁷². Cette responsabilisation de l'entrepreneur indépendant est également perceptible du côté de l'exécution forcée⁸⁷³. Le salarié

⁸⁶³ Civ. 2^{ème} 13 Déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ, 2005, II, n° 320 ; CSB, n° 179, 2005, 198, obs. S. HAANNE ; JCP S, 2006, 1283, note, ASQUINAZI-BAILLEUX ; RDSS, 2006, p. 169, obs. P.-Y. VERKINDT, M. BADEL ;

⁸⁶⁴ G. LOISEAU, « Le renouveau et l'obligation de sécurité », JCP S, n° 24, 2016, 1220 : « *La préoccupation des magistrats était que l'employeur réponde, ès qualité, des risques liés à l'emploi, quoi qu'il ait pu faire pour empêcher ou faire cesser la production du risque* ».

⁸⁶⁵ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, Op. cit, n° 82.

⁸⁶⁶ Civ. 2^{ème} 7 Juill. 2016 « FORMACAD », n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190 ; D, 2016, p. 1574 ; Dr. soc, 2016, p. 859 obs. J. MOULY ; RDC, 2016, n° 4, p. 730, note, G. LOISEAU ; Dr. soc, 2017, p. 235, note, R. SALOMON ; JCP E, n° 35, 2016, 1462, note, F. TAQUET ; JCP S, n° 2, 2017, 1017, note, A. DERUE ; RDT, 2017, p. 95, note, T. PASQUIER.

⁸⁶⁷ Soc. 13 Janv. 2000, n° 97-17.766, Bull. civ, 2000, V, n° 20.

⁸⁶⁸ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, Op. cit, n° 160.

⁸⁶⁹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, Op. cit, n° 82.

⁸⁷⁰ C. civ. 1788 ; C. civ. 1789. V. également, Civ. 3^{ème} 15 Déc. 2004, n° 03-16.820, Bull. civ, 2004, III, n° 241 ; Const. Urban, n° 2, 2005, 34, note, M.-L. PAGES-DE-VARENNE ; Gaz. Pal, n° 340, 2005, p. 52, note, M. PEISSE ; RCA, n° 2, 2005, 68, note, H. GROUDEL ; RDI, 2005, p. 221, obs. B. BOUBLI ; RDI, 2005, p. 96, obs. G. LEGUAY. V. également, en cas de perte : Civ. 3^{ème} 13 Oct. 2016, n° 15-23.430, Bull. civ, 2016, V, n° 133 ; D. actualité, 2016, obs. F. GARCIA ; RCA, n° 1, 2017, 23, note, H. GROUDEL. V. également, T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, Op. cit, n° 82.

⁸⁷¹ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, Op. cit, n° 160.

⁸⁷² Soc. 28 Avr. 1980, n° 78-13.201, Bull. civ, 1980, V, n° 362.

⁸⁷³ C. DEMOLOMBÉ, « *Cours de Code Napoléon. Traité des contrats ou des obligations conventionnelles en général* », Auguste Durand et L. Hachette et Cie, 2^{ème} éd., t. I, 1870, n° 67, W. JEANDIDIER, « *L'exécution forcée*

échappe par principe au jeu de l'article 1221 du Code civil⁸⁷⁴ et cela peut s'expliquer par deux éléments. Premièrement, le salarié ne s'engage pas à effectuer un ouvrage mais à mettre à disposition sa force de travail afin que l'employeur acquière les utilités souhaitées. Cela justifie que seul l'entrepreneur indépendant, redevable d'une obligation de faire, puisse être soumis à une obligation de résultat⁸⁷⁵. Deuxièmement, le salarié n'est pas maître de son organisation. Il effectue son travail conformément aux directives de l'employeur. Dans ce contexte, admettre que le salarié puisse être soumis au jeu de l'exécution forcée reviendrait, non seulement à affecter grandement sa qualité de personne, mais également, à rendre le salarié responsable d'une défaillance organisationnelle dont il n'a pas la maîtrise.

La charge des risques permet d'exclure la qualification de contrat de travail et ce, indépendamment de la nature du risque évoqué. Aussi, le fait que le service soit déterminé par autrui revêt une importance moindre lorsque le sujet supporte la charge des risques⁸⁷⁶. De ce constat, il est possible de considérer que l'ensemble des éléments mobilisés par les juridictions aux fins de reconnaître ou d'exclure la subordination, lorsqu'ils ne reposent pas sur la charge des risques, ne sont pas toujours révélateurs. Il en est ainsi du critère de la détention de la clientèle qui concrètement, n'est pas dirimant de la subordination.

des obligations contractuelles de faire », *préc.*, n° 1 ; H., L. et J. MAZEAUD, « *Leçon de droit civil. Les Obligations* », *Op. cit.*, n° 935 ; A. LEBOIS, « Les obligations contractuelles de faire à caractère personnel », *JCP G*, n° 47, 2008, I, 210. Il pourra par exemple en aller ainsi pour le patient sélectionnant un médecin qui, s'il n'est pas astreint à une obligation de guérison, lui offrira les meilleures chances de rétablissement : P. HÉBRAUD, « Rôle respectif de la volonté dans des éléments objectifs dans les actes juridiques », in, « *Droit comparé. Théorie générale du droit et du droit privé* », Mélanges offerts à J. MAURY, Sirey, t.II, 1960, p. 419, *spéc.*, p. 425 ; Ph. RÉMY, « Critique du système français de responsabilité civile », *Droit et cultures*, 1996, p. 31, *spéc.*, p. 46 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 32118 ; P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 70 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 571.

⁸⁷⁴ J. MESTRE, « Observation sur l'attitude du juge face aux difficultés d'exécution du contrat », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », Colloque IDA, Aix en Provence, 28 Mai 1993, PUAM, 1993, p. 91, *spéc.* p. 93 ; Y. LEQUETTE, F. TERRÉ, Ph. SIMLER, F. CHÉNÉDÉ, « *Les obligations* », *Op. cit.*, n° 1529 ; A. BÉNABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 641 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 732 : Dans le domaine des obligations de faire, l'article 1221 du Code civil admet désormais que « *le créancier de bonne foi d'une obligation peut, après mise en demeure, poursuivre l'exécution en nature sauf si cette exécution est impossible ou s'il existe une disproportion manifeste entre son coût pour le débiteur et son intérêt pour le créancier* ».

⁸⁷⁵ Dans le contrat de travail l'obligation du salarié est de moyen : G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 662. Elle est en revanche de résultat au sein du contrat d'entreprise : F. COLLART-DUTILLEUL, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 771. *Adde*, Civ. 1^{ère}, 30 Nov. 2004, n°01-13.632, Bull. civ, 2004, I, n° 296, p. 248 ; *RTD. com*, 2005, p. 588, obs. B. BOULOC ; *RTD. civ*, 2005, p. 406, obs. P. JOURDAIN ; *Resp. civ. et assur*, 2005, comm. 22, obs. S. HOCQUET-BERG.

⁸⁷⁶ Soc. 14 Janv. 1982, n° 80-41.695, Bull. civ, 1982, V, n° 18 ; *D*, 1983, p. 201, note, A. JEAMMAUD.

B) L'insuffisance du critère de la détention de la clientèle

222. L'indice de la clientèle. - L'indépendant est celui qui détient une clientèle⁸⁷⁷ justifiant la raison pour laquelle il tire l'ensemble des profits de son activité et en supporte les risques⁸⁷⁸. Le salarié quant à lui ne possède pas de clientèle, il peut en revanche avoir un ou plusieurs employeurs⁸⁷⁹. L'entrepreneur indépendant dispose alors d'une « *aisance économique et d'une indépendance juridique que n'a pas celui qui est tenu d'accepter les sujétions imposées par son unique contractant* »⁸⁸⁰. Le titulaire de la clientèle est ainsi généralement considéré comme indépendant contrairement à celui qui ne la possède pas⁸⁸¹. La clientèle présente un lien évident avec la possibilité de supporter la charge des risques puisque le titulaire de la clientèle est également responsable des risques liés aux aléas du marché c'est-à-dire, aux variations que la clientèle provoque. Aussi, la perte de la clientèle, ses fluctuations ou son détournement sont autant d'éléments traduisant un risque pour l'entreprise que cette dernière doit s'efforcer de combattre.

223. Ambivalence. - Les difficultés posées par la notion de clientèle reviennent finalement à apprécier le contexte économique global dans lequel s'insèrent les parties. Il est des entrepreneurs indépendants qui n'ont qu'un seul client du fait de la dépendance économique qui jalonne leur relation contractuelle⁸⁸². L'absence de clientèle propre ne permet que de constituer un indice de subordination⁸⁸³ : il ne suffit pas à lui seul à caractériser d'emblée le contrat de travail⁸⁸⁴. Dans ce sens, la Cour de cassation considère que malgré la présence d'indices relatant l'indépendance de l'entrepreneur - celui-ci bénéficie d'une clientèle - le fait qu'il exerce son activité au profit d'autrui permet d'identifier la subordination⁸⁸⁵. Le critère de la clientèle étant ambivalent, son importance doit être mesurée.

⁸⁷⁷ J. BARTHÉLÉMY, « Contrat de travail et activité libérale », *JCP G*, n° 7, 1990, I, 3450.

⁸⁷⁸ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 82.

⁸⁷⁹ L. CASAUX, « *La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles* », *préf.* M. DESPAX, *Op. cit.*, n° 16.

⁸⁸⁰ P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 170.

⁸⁸¹ Civ. 1^{ère} 14 Mai 2009, n° 08-12.966, Bull. civ, 2009, I, n° 90, *préc* ; *D*, 2009, p. 1488, obs. V. AVENA ; *Dr. soc*, 2009, p. 1195, note, J. BARTHÉLÉMY ; *RDT*, 2009, p. 505, note, J. LÉVY-AMSALEM.

⁸⁸² P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 170.

⁸⁸³ P. FIESCHI-VIVET, « Les éléments constitutifs du contrat de travail », *préc*, n° 23.

⁸⁸⁴ P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 170.

⁸⁸⁵ Soc. 8 Juill. 2003, n° 01.40.464, Bull. civ, 2003, V, n° 217, *préc*; *D*, 2004, p. 383, note, T. PASQUIER.

224. Le choix de la clientèle. - Pour certains auteurs, seul le choix de cette clientèle⁸⁸⁶ est de nature à caractériser l'indépendance⁸⁸⁷. Le professionnel indépendant se résumerait comme celui qui ne se voit pas dicter de clientèle⁸⁸⁸. Une fois de plus, l'argument peut être contourné. L'on pense notamment aux contrats d'intégration qui, s'ils tolèrent que l'entrepreneur intégré soit titulaire d'une clientèle, démontrent que concrètement la clientèle est attachée à l'intégrateur⁸⁸⁹. Le Professeur MAZEAUD considère que « *certes, en théorie, le concessionnaire est titulaire d'une clientèle propre, mais chacun sait qu'en réalité, la clientèle est bien plus attachée à la marque du concédant qu'à la personne du concessionnaire et qu'à l'issue de la rupture du contrat, le concédant a à sa disposition moult moyens pour conserver la clientèle de son ex-partenaire* »⁸⁹⁰. Finalement, il n'est pas toujours certain que l'entrepreneur intégré dispose d'une clientèle qu'il choisit au sens propre du terme. C'est bien souvent la clientèle qui choisit l'entrepreneur et ce, non pas au regard de ses efforts ou de sa politique commerciale mais plutôt, en fonction de la marque qu'il arbore⁸⁹¹. D'autres professionnels, du fait de la dépendance qui les lie à leur contractant, ne disposent pas du choix de cette clientèle et n'en demeurent pas moins indépendants. Cette clientèle peut se résumer à un seul donneur d'ouvrage dont ils dépendent⁸⁹². Par exemple, au sein des contrat d'intégration agricole, l'agriculteur ne choisit ni ses fournisseurs, ni les destinataires de sa production⁸⁹³.

Les éléments liés à la détention de la clientèle ou à la charge des risques autorisent à identifier l'indépendance ou la subordination. Dans le cas des plateformes, ces éléments semblent être ambivalents car ils n'autorisent pas toujours à percevoir la subordination ni même l'indépendance.

⁸⁸⁶ P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Ibid*, n° 170.

⁸⁸⁷ A. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit*, n° 45 ; P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit*, n° 170.

⁸⁸⁸ P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit*, n° 170.

⁸⁸⁹ P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Ibid*, n° 170.

⁸⁹⁰ D. MAZEAUD, « *Durées et ruptures* », in, « *Durées et contrats* », *RDC*, 2004, p. 129, *spéc*, n° 25. V. également, C. JAMIN, « *Plaidoyer pour le solidarisme contractuel* », in, « *Le contrat au début du XXIème siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, LGDJ, 2001, p. 441, *spéc*, p. 446.

⁸⁹¹ P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit*, n° 170 ; F. DE BOÜARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, LGDJ, 2007, n° 193.

⁸⁹² P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, *Op. cit*, n° 170.

⁸⁹³ N. OLZAK, « *Contrat d'intégration en agriculture* », *Rép. dr. com*, 2017, n° 31.

§2) L'ambivalence de la charge des risques dans le cadre des plateformes

225. La problématique liée à la charge du risque. - Les contrats de partenariat sont présentés par les plateformes comme des contrats d'entreprise à l'occasion desquels la problématique liée à la charge des risques est parfois perturbée. Le prestataire offreur ne détient pas de clientèle de sorte que, de prime abord, il ne supporte pas les risques de son activité (I). Toutefois, d'autres éléments traduisent l'existence de risques assumés par le prestataire qui témoignent de son indépendance (II).

I) La détention de la clientèle par la plateforme et les risques liés à l'activité

226. La clientèle comme élément de l'entreprise. - La politique des plateformes vis-à-vis de la détention de la clientèle est stricte. Ces dernières sont les détentrices véritables de la clientèle. L'image de l'entreprise traditionnelle peut leur être accolée. En effet, l'entreprise est bel et bien liée à la clientèle puisque c'est par son biais que la valeur se crée⁸⁹⁴. Aussi, la volonté de la plateforme de se définir comme un simple intermédiaire est ici mise en échec.

Les premiers débats visant l'identification de la « clientèle-plateforme » sont portés par l'affaire *Elite taxi*⁸⁹⁵ qui ne mentionne pas concrètement ni le fait que la plateforme soit une entreprise, ni qu'elle soit titulaire d'une clientèle. Est en revanche mis en évidence l'organisation de l'ensemble du marché⁸⁹⁶ par la plateforme qui permet de lui rattacher la clientèle. À l'appui de cette hypothèse, la Cour mentionne que « *cette société collecte ce prix auprès du client avant d'en reverser une partie au chauffeur* ». Une comparaison mérite d'être

⁸⁹⁴ *Supra*, n° 102 et s.

⁸⁹⁵ CJUE, 20 Déc. 2017, « *Asociación Elite Taxi c. Uber systems SpainSL* », aff. C-434/15, *préc* ; *Juris tourisme*, n° 199, 2017, p. 12, obs. X. DELPECH ; *AJDA*, 2018, p. 329, note, P. BONNEVILLE, E. BROUSSY, H. CASSAGNABÈRE, C. GÄNSER ; *Com. comm. électr.*, n° 2, 2018, 11, note, G. LOISEAU ; *D*, 2018, p. 934, note, N. BALAT ; *D. actualité*, 2018, obs. N. MAXIMIN ; *Europe*, n° 2, 2018, 65, note, E. DANIEL ; *EEI*, n° 2, 2018, 14, note, J.-B. CHARLES ; *EEI*, n° 2, 2018, 48, obs. A. MULLER-CURZYDLO ; *JCP G*, n° 4, 2018, 85, obs. D. BERLIN ; *Jour. dr. inter*, n° 2, 2018, chron. 4, obs. C. NOURISSAT ; *Juris tourisme*, n° 205, 2018, p. 12, obs. X. DELPECH ; *RDC*, n° 2, 2018, p. 210, obs. J. HUET ; *RTD eur*, 2018, p. 147, note, L. GRARD ; *RTD eur*, 2018, p. 273, note, V. HATZOPOULOS ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 43, obs. J. HUET.

⁸⁹⁶ À cet égard, la Cour de Justice fait valoir que « *le fournisseur de ce service d'intermédiation créé en même temps une offre de service de transport urbain, qu'il rend accessible (...) et dont il organise le fonctionnement général. Cette société fournit une application, sans laquelle d'une part, ces chauffeurs ne seraient pas amenés à fournir des services de transport et, d'autre part, les personnes désireuses d'effectuer un déplacement (...) n'auraient pas recours au service dudit chauffeur* ».

effectuée avec le contentieux *Yodel*⁸⁹⁷. Dans cette affaire, la Cour de Justice évoque la clientèle comme élément susceptible de démontrer l'indépendance.

227. La détention de la clientèle. - La problématique associant la clientèle et les prestataires offreurs est relatée lors du contentieux *Berwick*⁸⁹⁸. À cette occasion les juridictions font valoir deux éléments susceptibles de matérialiser l'absence de détention de la clientèle par les prestataires offreurs. D'une part, ces derniers subissent l'interdiction de « *se promouvoir personnellement auprès de la clientèle* »⁸⁹⁹. D'autre part, ils ne peuvent répondre aux sollicitations des clients qui ne passent pas par la plateforme⁹⁰⁰. Il faut à ce titre souligner que seul l'usage de l'application numérique ouvre l'accès à la clientèle de ladite plateforme. Également, au cours de l'affaire *Uber*, la subordination est recherchée au moyen de l'indice tiré de l'absence de clientèle⁹⁰¹. Le Professeur PASQUIER évoque à ce titre que la clientèle du prestataire est au mieux, « *la multitude d'applications auxquelles le prestataire se connecte, au pire, ce dernier ne détient aucune clientèle* »⁹⁰². Placé en parallèle à la notion de risques, l'emploi du critère de la clientèle permet d'ouvrir le champ du contrat de travail.

Il est vrai que, dans la mesure où le prestataire offreur ne détient pas de clientèle il se trouve partiellement exclu de la charge des risques puisqu'il ne subit pas les aléas du marché se matérialisant par sa perte ou son détournement. Une décision de la Cour d'appel de Paris⁹⁰³ mobilise alors l'argument de la clientèle aux fins de débusquer la subordination. Il constitue l'un des indices ayant entraîné la requalification du contrat de partenariat en contrat de travail.

⁸⁹⁷ CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Com. comm. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2020, p. 741, obs. L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *JCP S.*, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Lexbase éd., soc.*, 2020, n° 824, note, S. TOURNAUX ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12, note, B. GOMES.

⁸⁹⁸ Superior court of California county of San Fransisco, 16-06-2015, « *Uber Technologies, inc., a Delaware corporation vs. Barabara Berwick* », n° CGC-15-546378.

⁸⁹⁹ K. VAN DEN BERGH, « *Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie* », *préc.*, p. 320.

⁹⁰⁰ United states district court northern district of California, 11-03-2015, « *Douglas O'connor, et al., vs. Uber Technologies inc., et al.* », n° C-13-3826 EMC.

⁹⁰¹ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, Bull. civ, 2020, V, n° 374, *préc.* ; *D.*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G.*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E.*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. électr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S.*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D.*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

⁹⁰² T. PASQUIER, « *L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive* », *préc.*, p. 229.

⁹⁰³ CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *préc.* ; *BJT*, n° 2, 2019, p. 8, note, B. KRIEF ; *LEDICO*, n° 4, 2019, p. 6, obs. L. GAMET.

Cette position semble avoir été suivie tout récemment. Dans une nouvelle affaire *Uber*, la Cour d'appel de Paris se fonde sur l'argument de la clientèle en reprenant, pour partie, les motivations de la décision *Yodel*⁹⁰⁴. Elle affirme que « *le travail indépendant se caractérise par : la possibilité de se constituer une clientèle propre, la liberté de fixer ses tarifs, la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service* »⁹⁰⁵. Il s'agit de mettre en lumière les principaux attributs de l'indépendance⁹⁰⁶ consistant en la maîtrise des risques et des profits. Dans ce contexte, l'association entre la clientèle et la liberté tarifaire signifie que l'entrepreneur indépendant a la capacité de lutter contre les risques liés à son activité. Il peut ainsi mettre en œuvre des politiques de gestion destinées à attirer la clientèle et doit anticiper les risques attachés à son détournement. Le lien entre la clientèle et les risques semble alors signifier qu'en l'absence de la première, découle l'absence des seconds.

228. Une position parfois contestée. - La position de la Cour de cassation lors de l'affaire *Uber* n'a pas été suivie par l'ensemble des juridictions⁹⁰⁷. Il est vrai que, l'indice de la clientèle, lorsqu'il est mis en parallèle à la notion de dépendance économique n'est pas toujours dirimant de l'indépendance. Il faut citer le cas des gérants de succursales relevant de l'article L. 7321-2 du Code du travail dont la profession consiste à « *recueillir les commandes ou à recevoir des marchandises à traiter, manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise, lorsque ces personnes exercent leur profession dans un local fourni ou agréé par cette entreprise et aux conditions et prix imposés par cette entreprise* » et qui, de toute évidence, ne disposent pas d'une clientèle⁹⁰⁸. Toutefois, l'absence de clientèle ne les empêche pas d'assumer la charge des risques et de recueillir les profits issus de l'activité. En ce sens, la clientèle peut être perçue comme un indice d'indépendance ou de subordination néanmoins, elle doit s'apprécier au regard du contexte économique⁹⁰⁹.

⁹⁰⁴ CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Com. comm. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2020, p. 741, obs. L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *JCP S.*, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Lexbase éd., soc.*, 2020, n° 824, note, S. TOURNAUX ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12, note, B. GOMES.

⁹⁰⁵ CA, Paris, 12 Mai 2021, n° 18/02660, *préc.*

⁹⁰⁶ J.-P. CHAUCHARD, « La subordination du salarié, critère du contrat de travail », *Travail et protection sociale*, 2001, p. 4, *spéc.*, p. 26.

⁹⁰⁷ CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056, *préc.* : Pour la Cour d'appel de Lyon, « *la circonstance que Mr El Hakmaoui n'aurait aucune clientèle propre, fait pour lequel il n'apporte d'ailleurs aucune justification, ne caractérise en tout état de cause qu'un lien de dépendance économique, insuffisant à caractériser l'existence d'un lien de subordination* ».

⁹⁰⁸ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 166.

⁹⁰⁹ Pour exemple, les gérants de succursale n'ont pas tous de clientèle et n'en sont pas moins des indépendants, *Infra*, n° 224.

En matière d'identification du contrat de travail, le critère de la charge du risque est le plus révélateur. Certes, la clientèle peut être reliée à la problématique des risques toutefois, son influence doit être mesurée notamment lorsque le contrat d'entreprise fait état d'une dépendance économique. Dans le cadre des plateformes, l'argument de la clientèle n'est pas suffisant puisque les prestataires offreurs semblent assumer les risques liés à leur activité.

II) Les risques économiques et industriels dans le contrat de partenariat

229. Les risques économiques. - Par principe, le prestataire offreur est soumis aux risques de son activité. Celui-ci se présente comme le bénéficiaire direct des profits ainsi que des pertes. En ce sens, il perçoit des rémunérations qui sont liées aux évolutions du marché, c'est-à-dire, qui sont liées à l'aléa économique que constituent l'offre et la demande⁹¹⁰. Il faut souligner la proximité entre les rémunérations du prestataire et le mécanisme algorithmique⁹¹¹. Cet algorithme détermine les tarifs de chaque prestation en fonction du nombre de prestataires disponibles, du nombre d'utilisateurs connectés à l'application, des aléas météorologiques, *etc.* En ce sens, l'algorithme reflète le marché à un instant précis. Le prestataire supporte donc les risques puisque ses rémunérations font de lui l'interlocuteur direct du marché. Il se distingue des salariés qui, quant à eux, « *font l'objet de direction et de contrôle hiérarchique de la part de la société, ne fixent pas leurs propres tarifications et commissions et n'assument pas le moindre risque économique* »⁹¹².

230. Le risque industriel. - Le risque supporté par les prestataires peut également être identifié sur le versant industriel. En cas de mauvaise exécution de la prestation, ils supportent les risques de « malfaçon ». À cet égard, ils sont sanctionnés du fait des retards, des produits manquants⁹¹³, du non-respect des itinéraires, *etc.* Cette situation les rapproche de celle de l'entrepreneur indépendant qui supporte les risques attendant à la mauvaise exécution et qui peut voir sa responsabilité mise en cause lorsque l'ouvrage pour lequel il s'est engagé n'est pas

⁹¹⁰ A. LYON-CAEN, « Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « Les frontières du salariat », *préc.*, p. 152.

⁹¹¹ A. FABRE, M-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? » *préc.*, p. 166 ; B. GOMES, « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *préc.*, p. 92 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 320. Enfin, certaines plateformes ne garantissent qu'un minimum de rémunération : T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *préc.*, p. 63.

⁹¹² Civ. 2^{ème} 26 Nov. 2020, n° 19-24.303, Inédit.

⁹¹³ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846, *préc.* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

abouti⁹¹⁴. Le prestataire offreur supporte donc les risques liés à la mauvaise exécution et il se trouve également soumis aux risques liés à la défectuosité de ses outils de production.

231. La défectuosité des outils. - Dans le cas où les outils du travail sont altérés, le prestataire est dans l'impossibilité d'assurer sa prestation de travail. Il est dans ce contexte responsable de l'ensemble des risques économiques qui en découlent. Il doit supporter le coût de remplacement de l'outil altéré ainsi que la perte liée à l'inactivité c'est-à-dire, la perte d'exploitation⁹¹⁵.

Le prestataire offreur assume la responsabilité des risques liés à son activité et ce, indépendamment des contraintes qui pèsent sur lui⁹¹⁶ ou de l'absence de détention d'une clientèle. Finalement, le service organisé ne paraît pas révélateur de la subordination dans le cas des plateformes. Toutefois, une nuance doit être apportée. Il semble que cette analyse, en s'abstenant d'identifier le contexte économique au sein duquel les parties ont entendu s'intégrer, ne reflète pas la réalité factuelle des rapports de pouvoir qui se jouent entre la plateforme et le prestataire. Aussi, c'est du côté de la dépendance économique que la solution doit être recherchée.

⁹¹⁴ C. civ. art. 1788; C. civ. art. 1789; C. civ. art. 1790; C. civ. art. 1791; C. civ. art.1792.

⁹¹⁵ Comp. Soc. 28 Avr. 1980, n° 78-13.201, Bull. civ, 1980, V, n° 362, *préc.*

⁹¹⁶ Soc. 7 Juill. 1993, n° 89-45.624, Bull. civ, 1993, V, n° 196.

232. Conclusion section. - La charge des risques contient une véritable portée informative. Elle constitue en effet, l'élément permettant d'identifier l'existence d'un service organisé pour autrui. L'entrepreneur indépendant est par nature celui qui supporte les risques de son activité de sorte qu'en l'absence d'un tel indice la qualité de salarié s'impose. Certains arguments participent à identifier cette charge des risques. C'est le cas de la clientèle qui traduit les fluctuations du marché que l'entrepreneur supporte. Toutefois, cet élément n'est pas toujours révélateur de sorte que l'analyse des risques concrets - marchands et d'exploitation - se montre plus probante. Dans le cas des plateformes, l'indice la détention de la clientèle devrait être démonstratif de la subordination. Cependant, c'est du côté des risques économiques et industriels que le service organisé pour autrui peine à trouver son effectivité. Le prestataire offreur supporte la charge des risques : l'algorithme fixant les rémunérations constitue la « traduction » du marché. De plus, il se trouve responsable des risques liés à la mauvaise exécution de sa prestation et à l'altération de son matériel. Dans ce contexte l'indice du service organisé n'est pas à lui seul suffisant pour identifier la subordination car il ne saisit pas concrètement le contexte économique au sein duquel les parties se trouvent intégrées.

233. Conclusion chapitre. - La conception du service organisé, dans le cadre des plateformes, est complexe à identifier. Du côté du service organisé par autrui, si les indices d'un marché organisé par la plateforme peuvent caractériser l'organisation de l'activité du prestataire, force est de constater que ce dernier bénéficie d'espaces d'unilatéralisme qui lui sont propres. C'est le cas de la liberté qu'il détient concernant les horaires de travail et la possibilité de refuser les prestations. Aussi, l'unilatéralisme des plateformes s'efface d'autant qu'il implique l'utilisateur comme source d'autorité manifeste. Du côté du service organisé au profit d'autrui émane également une difficulté qui est relative à la charge des risques incombant au prestataire. Ce dernier semble confronté aux risques de son activité et reçoit les profits y étant attachés. Le service organisé pour et par autrui est incertain dans le cadre des plateformes. Il faut donc rechercher d'autres preuves de son existence.

**

234. Conclusion titre. - Le fonctionnement des plateformes repose sur l'exclusion du modèle de l'entreprise traditionnelle au profit du modèle d'une organisation de marché. Les plateformes créent et organisent un marché qui nécessite le recours à l'indépendance des prestataires offreurs. L'organisation souhaitée par les plateformes présente pour particularité de transférer un grand nombre de pouvoirs d'organisation sur la personne de l'utilisateur de sorte que ce dernier constitue une véritable source d'autorité. Cette dualité de pôles de pouvoirs bouleverse la notion d'intérêt de l'entreprise. Dans le cas des plateformes, cet intérêt ne consiste pas en une articulation des intérêts des salariés avec ceux de l'entreprise elle-même mais se rapporte uniquement à celui de l'utilisateur. Sa satisfaction devient la justification et la cause des pouvoirs qui s'appliquent sur les prestataires. En conséquence, le critère du service organisé est bouleversé. Les difficultés apparaissent moins dans la détermination du service organisé que dans l'identification de l'unilatéralisme émanant de la plateforme. En effet, un grand nombre de sanctions appliquées par cette dernière résulte en réalité de l'évaluation préalablement exercée par l'utilisateur et l'ensemble des autres éléments, habituellement caractéristiques de l'unilatéralisme, traduisent ici, non pas la subordination, mais la dépendance économique.

La mobilisation du service organisé au profit d'autrui est toujours envisageable. Cette méthode consiste à écarter les indices de l'indépendance puis, à procéder à la répartition de la charge des risques. Dans le cadre des plateformes, une fois de plus, l'analyse de la charge des risques n'autorise pas à écarter l'indépendance. Le prestataire supporte les risques liés à son activité et cela se vérifie au regard des rémunérations. Il est vrai que le prestataire ne détient pas de clientèle, toutefois cet élément est, là encore, insuffisant à autoriser spontanément la reconnaissance de la subordination.

*

235. Conclusion partie. - L'état de subordination est une traduction de l'état dans lequel se trouve le salarié lorsqu'il est confronté aux pouvoirs de l'employeur. Dans cette situation, le salarié renonce à son libre-arbitre subissant une désobjectivation de sa force de travail. Alors, privée des composantes personnelles qui habituellement la composent, la force de travail devient un objet de contrat. Cet état de subordination, manifestation du pouvoir de l'employeur sur la personne et donc sur le travail, peut se déduire de plusieurs indices. Soit par l'identification des pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction qui affectent directement la nature de la force de travail. Soit au moyen de l'indice du service organisé qui, cette fois, manifeste des pouvoirs de nature similaire visant non plus le travail mais l'activité. Le service organisé se sous-divise en deux catégories. Il peut être créé unilatéralement par autrui ou s'exercer pour autrui. Dans les deux cas, le service organisé manifeste la volonté de l'employeur de saisir le travail au moyen d'une intégration de l'activité dans l'organisation. Le procédé consiste alors à écarter les indices de l'indépendance pour en déduire la subordination.

Le cas des plateformes perturbe la reconnaissance de la subordination. Elles encouragent l'exclusion des prestataires offreurs. Ces derniers sont dissimulés derrière une opération de louage des choses afin que l'existence du travail soit évacuée. L'opération ne consisterait alors qu'en la mise à disposition d'un bien, distincte d'une prestation de travail. Puis les plateformes organisent la dilution de leur propre autorité. Ce procédé est rendu possible d'une part, grâce à la mise en œuvre de mesures incitatives qui, sans contraindre directement le prestataire offreur orientent tout de même son comportement. D'autre part, par l'attribution d'une fraction de leur autorité à divers acteurs. Les mesures coercitives qu'appliquent les plateformes et qui manifestent l'existence de pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction, dépendent en réalité des évaluations qui émanent des utilisateurs. En ce sens, les plateformes ne font « qu'appliquer » les décisions qu'ils déterminent. L'autorité se disperse alors entre plusieurs mains et finalement, le rôle détenu par la plateforme est réduit à une fonction d'intermédiaire.

Le service organisé doit alors permettre de résoudre cette difficulté. Cependant, l'implication de l'utilisateur bouleverse les contours de la notion d'entreprise à laquelle le salarié est attaché. Ici, l'organisation unilatérale de l'activité par la plateforme ne permet pas de déduire le rapport d'autorité consubstantiel à la découverte de la subordination car cet unilatéralisme

est partiellement détenu par l'utilisateur qui devient un « organisateur ». Apparaît alors la revalorisation de la notion d'intérêt de l'entreprise qui, désormais, se subsume sous l'intérêt de l'utilisateur. Finalement, le service organisé par autrui s'amenuise. Il se confronte également aux éléments qui matérialisent l'indépendance du prestataire et qui traduisent moins la subordination que l'existence d'un état de dépendance économique. La charge des risques supportés par le prestataire doit alors apparaître comme le dernier indice devant être mobilisé pour satisfaire à la reconnaissance d'un état de subordination. Or, une fois encore, cette charge supportée par le prestataire est dirimante du contrat de travail. Face à cette situation, c'est le contexte économique de dépendance qui autorisera à voir réapparaître la subordination au moyen de l'articulation de la charge des risques et de la maîtrise des profits.

PARTIE II) LA DÉPENDANCE ECONOMIQUE COMME OUTIL RÉVÉLATEUR DE SUBORDINATION DANS LE CAS DES PLATEFORMES

236. Rejet de la dépendance. - La dépendance économique a initialement été pensée comme un outil de justice destiné aux travailleurs les plus faibles. Leur autorisant l'application des premières lois sociales, la dépendance économique réclame de se fonder, non pas sur les rapports d'autorité existant entre travailleurs et employeurs mais sur la situation personnelle des premiers⁹¹⁷. Sous le prisme du droit du travail⁹¹⁸ la dépendance⁹¹⁹ se conçoit alors comme la situation dans laquelle « *celui qui fournit son travail en tire son unique ou principal moyen d'existence (...) qu'il vive de son travail (...) et que celui qui paie le travail absorbe intégralement et régulièrement l'activité de celui qui le fournit (...) qu'il lui demande tout son temps* »⁹²⁰. Apparaissent plusieurs éléments de définition de l'état de dépendance économique. Premièrement, le lien entre l'activité et l'existence du sujet. Le travail est ainsi appréhendé comme un facteur de survie. Ensuite, le rapport aux profits liés à l'activité est mentionné car la situation de dépendance implique une absorption des profits par celui qui dirige cette activité⁹²¹. Enfin, l'exclusivité : le travailleur économiquement dépendant est celui qui se place au service exclusif du donneur d'ordres.

Se fondant sur la théorie de la rémunération⁹²², la dépendance économique est conçue en parallèle à la notion de risques⁹²³. Elle impose que celui qui tire profit du travail, doit

⁹¹⁷ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 82.

⁹¹⁸ O. RIVOAL, « La dépendance économique en droit du travail », *préc.*, p. 891 ; O. LECLERC, A. GUAMAN HERANDEZ, F. MARTELLONI, « La dépendance économique en droit du travail : éclairage en droit français et en droit comparé », *préc.*, p. 149 ; O. LECLERC, T. PASQUIER, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1^{ère} partie », *préc.*, p. 83.

⁹¹⁹ Sur les premiers auteurs ayant proposé de faire de la dépendance un critère du contrat de travail : P. CUCHE, « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *préc.*, 412 ; A. ROUAST, « La notion de contrat de travail et la loi sur les Assurances sociales », *JCP*, 1930, I, 329 ; P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *préc.*, p. 101 ; R. SAVATIER, « Vers une socialisation du contrat de louage d'industrie », *D*, 1934, p. 37.

⁹²⁰ P. CUCHE, « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *préc.*, p. 414 .

⁹²¹ P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *préc.*, p. 101. V. également, T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 82.

⁹²² M. PLANIOL, « Classification synthétique des contrats », *préc.*, p. 473 et M. PLANIOL, « *Traité élémentaire de droit civil* », *Op. cit.*, p. 567 et s. : Il faut distinguer ceux qui placent leur force de travail et sont rémunérés au temps, de ceux qui travaillent à forfait.

⁹²³ G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », préf. J. GHESTIN, *Op. cit.*, n° 123 ; G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 7 et s. ; J. RIVERO, J. SAVATIER, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, p. 76 ; C. DEL CONT, « *Propriété économique dépendance et responsabilité* », préf. F. COLLART-DUTILLEUL, G.-J. MARTIN, L'Harmattan, 1997 ; p. 70 ; T. AUBERT-MONPEYSSSEN, « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies

supporter la charge des risques⁹²⁴. Cette théorie s'oppose à celle de la subordination qui préconise, à l'inverse, que celui qui dirige l'activité en supporte le risque⁹²⁵. Si les deux théories sont considérées comme antagonistes, la dépendance économique ne s'oppose pas à la subordination. Plusieurs arguments permettent d'aller en ce sens. Le premier d'entre eux consiste à revenir sur la conception de la dépendance économique telle que prônée par Paul CUCHE. Il considère qu'« *au critère de la subordination (...) il fallait juxtaposer celui de la dépendance* »⁹²⁶. En ce sens, la dépendance n'a jamais eu vocation à se substituer à la subordination. Elle n'en constitue qu'un « appui ». Le second renvoie à la conception de la subordination telle que prônée en droit européen et qui nécessite parfois, aux fins de son identification, de s'appesantir sur la notion de dépendance économique⁹²⁷. Il faut citer l'affaire *FNV* à l'occasion de laquelle la Cour de Justice découvre le critère de la direction en s'appuyant concrètement sur des indices déduits d'un contexte de dépendance économique⁹²⁸. Enfin, nombre de décisions en droit interne se fondent sur les indices de la dépendance économique pour révéler la subordination⁹²⁹. En somme, la dépendance économique n'a jamais eu vocation à remplacer la subordination mais cette crainte justifie la raison pour laquelle elle n'est que rarement mentionnée par les juridictions⁹³⁰.

d'utilisation de la force de travail », *préc.*, p. 619 ; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *préc.*, p. 131 et s. ; P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIE, *Op. cit.*, n° 164 ; N. VOIDEY, « *Le risque en droit civil* », *préf.* G. WIEDERKEHR, *Op. cit.*, p. 225 ; E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150 ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *préc.*, p. 373 ; H. BARBIER, « *La liberté de prendre des risques* », *préf.* J. MESTRE, *Op. cit.*, p. 123 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 82 ; D. BERT, « *Essai sur le droit de l'activité professionnelle indépendante* », *préf.* X. BOUCOBZA, *Op. cit.*, n° 9 ; J.- P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *préc.*, p. 947 ; C. LEBEL, « *Qualité de commerçant* », *Rép. dr. com.*, 2020, n° 37. *Adde.* CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877, *préc.* ; *AJDI*, 2001, p. 244, note, J. DERRUPPÉ ; *D.*, 2001, p. 1718, note, H. KENFACK ; *D.*, 2001, p. 301, note, D. FERRIER ; *JCP G*, 2001, II, 10467, note, B. BOCCARA ; *LPA*, 2000, n° 229, p. 12, note, J. DERRUPPÉ.

⁹²⁴ M. PLANIOL, « Étude sur la responsabilité civile », *Rev. crit. législ. et jur.*, 1909, p. 298 ; MALAURIE, AYNÈS, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 158 ;

⁹²⁵ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 42.

⁹²⁶ P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *D.*, 1932, p. 101.

⁹²⁷ B. TEYSSIE, « Droit européen du travail », LexiNexis, 6^{ème} éd., 2019, n° 342 : « *Le droit européen s'oriente vers un glissement de la subordination au profit de la dépendance économique* ».

⁹²⁸ CJUE 4 Déc. 2014, « *FNV* », aff. C-413/13 ; *AJCA*, 2015, p. 80, obs. I. LUC ; *RTD eur.*, 2015, p. 443, obs. S. ROBIN-OLIVIER ; *RTD eur.*, 2015, p. 823, obs. L. IDOT.

⁹²⁹ Pour quelques illustrations : Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ., 2000, V, n° 437, *préc.* ; *Dr. soc.*, 2001, p. 227, note, A. JEAMMAUD ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134, obs. F.-J. PANSIER ; *LPA*, n° 5, 2001, note, G. PICCA, A. SAURET ; *LPA*, 2002, p. 18, note, F. JAULT ; Soc. 27 Mai 2003, n° 01-41.896, Inédit ; *D.*, 2004, p. 382, obs. A. FABRE ; Soc. 30 Nov. 2011, n° 11-10.688 et n° 11-11.173, Inédit.

⁹³⁰ Civ. 6 Juill. 1931, DP, n° 1, 1931, p. 121, note, P. PIC : « *la condition juridique d'un travailleur à l'égard de la personne pour laquelle il travaille ne saurait être déterminée par la faiblesse ou la dépendance (...) et ne peut résulter que du contrat conclu entre les parties* ».

Pourtant dans le contexte des plateformes la dépendance économique constitue un véritable atout. Elle permet de redonner toute son efficacité au critère du service organisé qui jusqu'à présent est détaché du contexte économique au sein duquel il s'inscrit. La dépendance économique, entrevue comme un « contexte économique », autorise ainsi à découvrir les rapports d'autorité qui permettent d'affirmer l'existence de la subordination (**TITRE I**). Parce qu'elle manifeste de nouveaux rapports de pouvoirs, elle s'inscrit également comme une donnée susceptible de matérialiser la détention de la force de travail des prestataires offreurs par les plateformes (**TITRE II**).

TITRE I) La revalorisation du critère du service organisé au moyen de la dépendance économique

237. La méfiance à l'égard de la dépendance. - Les juridictions sont méfiantes à l'égard du critère de la dépendance. Cette méfiance est illustrée par les propos du doyen HUGLO⁹³¹ qui justifie le rejet de la dépendance économique par la nécessité de maintenir l'alignement de la subordination sur la définition européenne⁹³² de « travailleur »⁹³³.

Pourtant, la dépendance n'est pas une alternative de la subordination et cela n'a jamais été le cas. La dépendance tout comme la subordination, constituent des états factuels qui se complètent. Toutefois, certaines résistances à la dépendance économique peuvent s'entendre. La première résulte certainement d'une crainte de voir la dépendance associée à la notion de vulnérabilité⁹³⁴. La dépendance est bien souvent rapprochée d'un état dont le contractant

⁹³¹ J.-Y. HUGLO, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », *SSL*, n° 1899, 2020 : « Dans les directives du 4 novembre 2003 (n° 2003/88 sur le temps de travail) et du 12 juin 1989 (n° 89/391 sur la sécurité et la santé au travail), la notion de travailleurs est définie par la CJUE ; c'est une notion autonome qui correspond à notre définition du lien de subordination juridique ».

⁹³² F. CHAMPEAUX, « Pour un observatoire social des plateformes », *SSL*, n° 1924, 2020 ; B. GOMES, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ? « Statu quo » sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », *SSL*, n° 1907, 2020 ; F. CHAMPEAUX, « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », *SSL*, n° 1954, 2021.

⁹³³ À cet effet, l'article L. 7341-1 du Code du travail dispose que « *Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique* ». Les prestataires se trouvent ainsi assimilés à des travailleurs au sens du droit communautaire : CJCE 3 Juill. 1986, aff. C-66/85, Rec. p. 2121. Également, CJCE 7 Sept. 2004, aff. C-456/02, Rec. p. 7573 ; *Europe*, n° 11, 2004, 347, note, D. SIMON ; *Europe*, n° 11, 2004, 365, obs. D. SIMON ; *AJDA*, 2005, p. 1108, note, J.-M. BELORGEY, S. GERVASONI, C. LAMBERT ; *RDSS*, 2005, p. 245, note, F. KESSLER ; *RJS*, n° 1, 2005, p. 12, note, C. WILLMANN. Ces affaires fondent la définition du travailleur, sur l'exercice d'une relation de travail en vue d'une rémunération indépendamment du fait que cette relation réponde du droit public ou du droit privé. *Adde*, CJCE 23 Mars 1982, aff. C-53/8, Rec. p. 1035 ; CJCE 4 Juin 2009, aff. C-22/08 et C-23/08 ; *AJDA*, 2009, p. 1535, obs. E. BROUSSY, F. DONNAT, C. LAMBERT ; *RDT*, 2009, p. 671, note, P. MAVRIDIS : Ne sont donc pas travailleurs ceux exerçant des activités tellement réduites qu'elles constituent en réalité des activités purement marginales et accessoires : CJCE 26 Févr. 1992, aff. C-35/89 ; *JCP E*, n° 151, 1992, 265, obs. P.- H. ANTONMATTEI. *Adde*, CJCE 6 Nov. 2003, aff. C-413/01 ; *RD san, soc*, 2004, p. 75, note, J.- P. LHERNOULD. Le montant des revenus perçus n'a aucune importance. Sur ce point, v. CJCE 30 Mars 2006, aff. C-10/05 ; *JCP S*, n° 42, 2006, 1378, note, J. CAVALLINI.

⁹³⁴ C. pén. art. 223-15-2 : *Est puni (...) l'abus frauduleux de l'état d'ignorance ou de la situation de faiblesse soit d'un mineur, soit d'une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de son auteur, soit d'une personne en état de sujétion psychologique ou physique résultant de l'exercice de pressions graves ou répétées ou de techniques propres à altérer son jugement, pour conduire ce mineur ou cette personne à un acte ou à une abstention qui lui sont gravement préjudiciables*. *Adde*, M.- L. RASSAT, « Droit pénal spécial », Dalloz, 8^{ème} éd., 2018, n° 306, p. 362 et s ; J. CALAIS-AULOY, H. TEMPLE, M. DEPINCÉ, « Droit de la consommation », *Op. cit.*, n° 113 : En droit de la consommation, « la faiblesse ou l'ignorance de la victime tiennent généralement à un état personnel ». Les auteurs mettent également en avant de possibles « circonstances extérieures à la victime qui rendent momentanément vulnérable une personne qui, dans d'autres circonstances,

abuse⁹³⁵ et qui traduit la faiblesse intrinsèque à la personne de « l'abusé ». Cette perception de la dépendance fondée sur la faiblesse a été rejetée par une décision de la Cour d'appel de Rennes⁹³⁶ à l'occasion de laquelle un salarié revendique son état de dépendance au seul motif du salariat. Aux yeux du législateurs⁹³⁷, la dépendance et la vulnérabilité se distinguent⁹³⁸. Une seconde raison peut être identifiée par la crainte éprouvée de voir la dépendance économique supplanter définitivement la subordination comme critère du contrat de travail. Il semble

serait en pleine possession de ses moyens » (C. conso. art. L.122-9 qui vise les situations d'urgence). V. également, C. PIZZIO-DELAPOSTE, « La particulière vulnérabilité du salarié », *JCP S*, n° 22, 2014, 1222 ; F.-X. ROUX-DEMARE, « La notion de vulnérabilité de la personne au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », *Rev. d'action juridique et sociale*, 2015, n° 345-346, p. 35 ; C. AMBROISE-CASTÉROT, « L'abus de faiblesse, infraction bicéphale », *AJ pénal*, 2018, p. 220, *spéc.*, p. 221 ; S. JOUGLA, J.-P. JOUGLA, « L'emprise psychologique de nature sectaire dans la jurisprudence sur l'abus de faiblesse », *AJ pénal*, 2018, p. 230 ; F.-X. ROUX-DEMARE, « La notion de vulnérabilité, approche juridique d'un concept polymorphe », *Les cah. de la justice*, 2019, p. 619.

⁹³⁵ La dépendance est rattachée à la violence en droit des contrats : H. et L. MAZEAUD, J. MAZEAUD, F. CHABAS, « *Obligations. Théorie générale* », *Op. cit.*, n° 128 et s., p. 123 et s. ; G. LOISEAU, « La qualité du consentement », in, P. RÉMY-CORLAY, D. FENOUILLET (dir.), « *Les concepts contractuels français à l'heure des principes du droit européen des contrats* », Dalloz, 2003, p. 65 et s. ; P. RÉMY-CORLAY, « L'existence du consentement », in, P. RÉMY-CORLAY, D. FENOUILLET (dir.), « *Les concepts contractuels français à l'heure des principes du droit européen des contrats* », Dalloz, 2003, p. 29 et s. ; H. BARBIER, « Le vice du consentement pour cause de violence économique », *Dr. et patr.*, n° 240, 2014, p. 50 ; J.-P. CHAZAL, « La violence économique : violence économique ou abus de faiblesse », *Dr. et patr.*, 2014, n° 240 ; J. FLOUR, J.-L. AUBERT, E. SAVAUX, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 190 et s., p. 186 et s. ; P. ANCEL, « Article 1142 : violence économique », *RDC*, 2015, p. 747 ; G. LOISEAU, « Contrat et vice de violence économique - Le vice et ses vertus », *Comm. com. électr.*, n° 4, 2015, 33 ; H. BARBIER, « La violence par abus de dépendance », in, « *Libre propos sur la réforme du droit des contrats* », LexisNexis, 2016, p. 45 ; 7 ; G. LOISEAU, « Les vices du consentement », *CCC*, n° 5, 2016, 3 ; E. MOUIAL-BASSILANA, « Abus de dépendance et clauses abusives », in, M. LATINA, (dir.), « *La réforme du droit des contrats en pratique* », Dalloz, 2017, p. 53, *spéc.*, p. 57 ; T. REVET, « La 'violence économique' dans la jurisprudence », in, Y. PICOD, D. MAZEAUD (dir.), « *La violence économique. À l'aune du nouveau droit des contrats et du droit économique* », Dalloz, 2017, p. 11, *spéc.*, p. 18 ; M. LATINA, G. CHANTEPIE, « *Le nouveau droit des obligations : commentaire théorique et pratique dans l'ordre du Code civil* », *Op. cit.*, n° 338 ; L. LEVENEUR, « Loi de ratification de l'ordonnance de réforme du droit des contrats et des obligations : des ajustements certes importants, mais pas de bouleversement », *CCC*, n° 8-9, 2018, 11 ; G. LOISEAU, « Épilogue de la réforme du droit des contrats : les dernières modifications », *Comm. com. électr.*, n° 6, 2018, 43 ; F. ROGUE, « Abus de dépendance : la 'réforme de la réforme' du droit des contrats a-t-elle accouché d'une souris ? », *D*, 2018, p. 1559 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, F. CHÉNEDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 145 ; L. ANDREU, N. THOMASSIN, « *Cours de droit des obligations* », 4^{ème} éd., Gualino, 2019, n° 323 ; D. MAZEAUD, « Lésion », mis à jour par M. LATINA, *Rép. dr. civ.*, 2018, n° 32 ; M. LATINA, « L'abus de dépendance (C. civ. art. 1143) : premiers enseignements des juridictions du fond », *D*, 2020, p. 2180. *Adde.*, Com. 21 Févr. 1995, n° 93-13.302, Bull. civ., 1995, IV, n° 50, p. 46 ; *RTD civ.*, 1996, p. 391, obs. J. MESTRE.

Sur les premières décisions, v. CA Aix-en-Provence, 4 Déc. 2018, n° 17/10400 ; CA Lyon 21 Mai 2019, n° 17/07686 ; CA Grenoble, 7 Janv. 2020, n° 18/00212.

⁹³⁶ CA Rennes, 23 Janv. 2019, n° 14/07528.

⁹³⁷ Effectivement, la loi du 20 Avril 2018, ratifiant l'ordonnance de 2016 a modifié le texte en sa rédaction initiale, précisant que la dépendance d'une partie ne peut être appréciée qu'à « l'égard » de l'autre. La formule révélatrice permet d'identifier l'impératif d'antériorité de la situation de dépendance liée à la vulnérabilité comme ouvrant le champ de la reconnaissance de l'abus et ainsi de la violence. V. F. PILLET, Rapport n° 247 fait au nom de la commission des lois constitutionnelles de législation, du suffrage universel, du Règlement et d'administration générale sur le projet de loi, modifié par l'Assemblée nationale, ratifiant l'ord. n° 2016-131 du 10 Févr. 2016, portant réforme du droit des contrats, du régime général de la preuve des obligations, p. 19.

⁹³⁸ Crim. 16 Nov. 2004, n° 03-87.968, Inédit, *préc.* Aussi, le simple contrat conclu avec une personne en état de dépendance et procurant au contractant un avantage excessif ne suffit pas à caractériser l'abus de dépendance (P. CHAUVEL, « Violence », *Rép. dr. civ.*, 2019, n° 56).

cependant que cette option soit impossible à admettre⁹³⁹ car la dépendance souffre d'une imprécision quant à sa définition. Elle s'apprécie en référence à l'abus⁹⁴⁰ en droit civil⁹⁴¹ et en droit de la concurrence⁹⁴² mais la notion de « dépendance » est quant à elle indéterminée. Seules les situations de déséquilibre⁹⁴³ entre les parties⁹⁴⁴ ou d'inégalité fondent aujourd'hui la définition de la dépendance. Or, l'inégalité ne peut déclencher l'application du droit du travail. Dans le cas contraire, de nombreux entrepreneurs indépendants pourraient revendiquer l'application du droit du travail au seul motif d'une puissance économique inférieure à celle de leur cocontractant. La dépendance doit ainsi être détachée des notions de faiblesse ou de déséquilibre.

238. Le contexte de dépendance économique. - Elle peut s'apprécier comme un contexte économique au sein duquel les parties se sont insérées aux fins d'organiser des rapports spécifiques de pouvoir⁹⁴⁵. Cette vision de la dépendance est perceptible au sein du droit de la distribution ainsi qu'à l'occasion du droit du travail qui organise le régime des travailleurs économiquement dépendants. À cet égard, la dépendance économique présente toujours des

⁹³⁹ Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC, *préc* ; *D*, 2020, p. 1012, obs. V. MONTEILLET, G. LERAY ; *D*, 2020, p. 1588, obs. J.-C. GALLOUX, P. KAMINA ; *JA*, 2020, n° 611, p. 8, obs. X. DELPECH ; *AJCT*, 2020, p. 5, obs. D. NECIB ; *RDT*, 2020, p. 42, obs. B. GOMES ; *Dr. soc*, 2020, p. 439, note, K. VAN DEN BERGH ; *AJ contrat*, 2020, p. 60, note, T. PASQUIER ; *RTD civ*, 2020, p. 581, obs. P. DEMIER ; *RTD civ*, 2020, p. 586, note, P. DEUMIER ; *Dr. admin*, n° 4, 2020, 19, note, J.-F. KERLÉO ; *EEL*, n° 2, 2020, 8, note, C. LE BIHAN-GRAF, L. ROSENBLIEH.

⁹⁴⁰ P. STOFFEL-MUNCK, « *L'abus dans le contrat. Essai d'une théorie* », *préf.* R. BOUT, LGDJ, 2000 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *L'abus de position dominante* », LGDJ, 2002, p. 79 et s. ; A.- S. CHONÉ, « *Les abus de domination* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, p. 40 ; C. PRIETO, D. BOSCO, « *Droit européen de la concurrence. Ententes et abus de position dominante* », Bruylant, 2013, n° 1101 et s. ; L. DESAUNETTES-BARBERO, T. ETIENNE, E. CLAUDEL, « *Droit matériel des abus de position dominante* », Bruylant, 2019, n° 97 et s. *Adde*, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *D*, 2002, p. 1862, note, J.- P. CHAZAL ; *D*, 2002, p. 1860, note, J.-P. GRIDEL ; *D*, 2002, p.2844, obs. D. MAZEAUD ; *RTD civ*, 2002, p. 502, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *RTD com*, 2003, p. 86, obs. A. FRANÇON ; *JCP*, 2002, I, 184, obs. G. VIRASSAMY ; *Deffrénois*, 2002, n° 65, obs. E. SAVAUX ; *CCC*, 2002, n° 121, obs. L. LEVENEUR ; *Com. comm. électr.*, n° 80, obs. C. CARON ; *Com. comm. électr.*, 2002, n° 89, obs. P. STOFFEL-MUNCK ; *Gaz. Pal*, 2003, p. 444, note, J. ROVINSKI.

⁹⁴¹ C. civ. art. 1143 : « *il y a également violence lorsqu'une partie, abusant de l'état de dépendance dans lequel se trouve son cocontractant à son égard, obtient de lui un engagement qu'il n'aurait pas souscrit en l'absence d'une telle contrainte et en tire un avantage manifestement excessif* ».

⁹⁴² C. Com. art. L. 420-1 : « *l'exploitation abusive (...) de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve, à son égard, une entreprise cliente ou fournisseur qui ne dispose pas de solution équivalente* ».

⁹⁴³ G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », *préf.* J. GHESTIN, *Op. cit.*, p. 88 ; C. DEL CONT, « *Propriété économique, dépendance et responsabilité* », *préf.* F. COLLART-DUTILLEUL, G. MARTIN, *Op. cit.*, p. 123 ; T. REVET, « *Les apports au droit des relations de dépendance* », *RTD com*, 1997, p. 37. V. LASBORDES, « *Les contrats déséquilibrés* », *préf.* C. SAINT-ALARY-HOUIN, PUAM, 2000 ; F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 72.

⁹⁴⁴ M.-S. PAYET, « *Puissance économique, droit de la concurrence et droit des contrats* », *RDC*, n° 4, 2006, p. 1338 ; O. LECLERC, T. PASQUIER, « *La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1^{ère} partie : la tentation de la dépendance économique* », *préc*, p. 84.

⁹⁴⁵ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 73.

éléments de définition identiques. Le travailleur économiquement dépendant est responsable des risques liés à son activité tout en étant privé de la possibilité de déterminer librement sa capacité de profit⁹⁴⁶. Dans le cas des plateformes ce rapport aux risques et profits est bouleversé. Ces dernières s'inscrivent dans une politique de maîtrise non pas de la capacité de profit mais du profit (**Chapitre I**) de sorte que l'articulation des risques et profits ne permet plus de concevoir leur indépendance (**Chapitre II**). C'est alors le service organisé pour autrui qui réapparaît.

Chapitre I) La maîtrise du profit par les plateformes

239. La détermination d'un contexte économique. - La notion de travailleur économiquement dépendant est liée à l'autonomie dont dispose l'entrepreneur sur le marché. En tant qu'indépendant, il doit bénéficier d'une certaine liberté dans l'organisation de son activité. Toutefois, en raison de sa dépendance économique il est limité dans cette même prérogative. En réalité, le domaine de la dépendance économique affecte une fraction de cette autonomie : la capacité de profit. Cette maîtrise partielle de la capacité de profit signifie que l'entrepreneur bénéficie d'une certaine liberté dans la mise en œuvre de sa politique tarifaire mais qu'elle se trouve encadrée par l'intégrateur (**Section I**). Il en va différemment dans le cas des plateformes. L'autonomie du prestataire offreur est drastiquement affectée car ces dernières maîtrisent « son profit » (**Section II**).

Section I) La définition de la dépendance économique par la maîtrise de la capacité de profit

240. Une frontière. - La dépendance économique est employée comme indice de la subordination parce qu'elle traduit l'économie du contrat souhaitée par les parties. La dépendance se présente comme une altération de la liberté d'entreprendre (§1) qui impose cependant que des espaces d'autonomie restent conservés par l'entrepreneur intégré (§2).

⁹⁴⁶ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 77.

§1) Le cantonnement de la dépendance économique a la liberté d'entreprendre

241. Le contexte économique. - Dans le contexte de dépendance économique, la liberté d'entreprendre occupe une place centrale. Seules certaines prérogatives attachées à cette liberté sont affectées. Il s'agit principalement de l'organisation de l'activité qui est maîtrisée par l'intégrateur. Cela se vérifie en droit de la distribution (I) et en droit du travail (II).

I) L'encadrement de l'activité dans le cadre des contrats de dépendance

242. Le domaine. - La dépendance ne peut s'épancher sur les domaines réservés à la liberté du travail⁹⁴⁷ dans la mesure où cet espace est réservé à la subordination. Elle se concentre exclusivement sur la liberté d'entreprendre⁹⁴⁸ qui présente des liens étroits avec la liberté du commerce et de l'industrie⁹⁴⁹. Elle vise d'une part, les activités pouvant être entreprises par des particuliers⁹⁵⁰ qui se confrontent au marché. Cette portée est relatée en droit européen⁹⁵¹, en droit interne ainsi qu'en droit constitutionnel⁹⁵². D'autre part, elle se combine à la liberté d'exploitation⁹⁵³ qui suppose pour l'entrepreneur indépendant, un état distinct de celui induit par le contrat de travail. En effet, l'exploitation signifie que l'entrepreneur est libre d'organiser

⁹⁴⁷ Préambule de la Constitution de 1946 qui évoque le droit de travailler. Or, il semble plus particulièrement faire référence au droit d'occuper un emploi salarié. Également, Cons. Const, 28 Mai 1983, n° 83-156, *AJDA*, 1983, p. 619, note, R.-F. LE BRIS. V. également, J. RIVERO, « Les libertés publiques dans l'entreprise », *préc.*, p. 421 ; T. REVET, « *La force de travail* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 74 ; J. SAVATIER, « Le travail non marchand », *préc.*, p. 73 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 181.

⁹⁴⁸ Sur ce thème confronté aux droits de l'homme ainsi qu'à l'ordre public, v. J.-B. RACINE, « L'ordre concurrentiel et les droits de l'Homme », in, « *Mélanges en l'honneur d'Antoine Pirovano* », Edition Frison-Roche, 2003, p. 420 ; V. CHAMPEIL-DESPLATS, « La liberté d'entreprendre au pays des droits fondamentaux », *RDT*, 2007, p. 19.

⁹⁴⁹ P. DELVOLVÉ, « *Droit public de l'économie* », Dalloz, 1998, p. 105 ; J.-Y. CHÉROT, « *Droit public économique* », *Economica*, 2^{ème} éd., 2007, n° 37 : Au point que les auteurs se sont souvent interrogés sur le fait de savoir si la première était contenue dans la seconde ou inversement.

⁹⁵⁰ T. REVET, « Les qualifications artisanales (loi du 5 Juillet 1996) au regard de la liberté du commerce et de l'industrie », *Dalloz affaires*, 1998, n° 100, p. 51 ; M. MOLINER-DUBOST, « La liberté d'entreprendre. Brèves réflexions sur une 'nébuleuse' juridique », *RJEP*, n° 605, 100001 ; D. FERRIER, « La liberté du commerce et de l'industrie », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », 23^{ème} éd., 2017, n° 1083, *spéc.*, n° 1095 : Il est ainsi question d'activités indépendantes.

⁹⁵¹ Le principe de la liberté du commerce et de l'industrie a été affirmé par les articles 34 du TFUE (visant la liberté de circulation des marchandises), l'article 45 du TFUE (visant les personnes), les articles 56 et 57 du TFUE (concernant la libre circulation des services) ainsi que l'article 49 du TFUE (relatif à la liberté d'établissement). La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 18 Déc. 2000 affirme à son article 16 que « *la liberté d'entreprise est reconnue conformément au droit communautaire et aux législations et pratiques nationales* ».

⁹⁵² Cons. constit. 16 Janv. 1982, n° 81-132 DC, Rec. p. 18. *Add.*, J.-L. MESTRE, « Le Conseil constitutionnel, la liberté d'entreprendre et le droit de propriété », *D*, 1984, p. 1.

⁹⁵³ M. RENARD-PAYDEN, « Principe de la liberté du commerce et de l'industrie », *JC. I, administratif*, fasc. 255

son entreprise⁹⁵⁴, de décider de l'ensemble de sa politique commerciale⁹⁵⁵, de conclure des contrats destinés à cette gestion⁹⁵⁶ et dans un cadre plus large, d'exercer son droit de propriété au sein de l'entreprise⁹⁵⁷. En ce sens, l'entrepreneur est maître inconditionnel de son activité.

243. Particularité. - La dépendance économique bouleverse cette « toute puissance » de l'entrepreneur. Elle constitue une « exception » à la liberté d'entreprendre puisque l'entrepreneur dépendant voit ses libertés économiques réduites⁹⁵⁸. Cette limitation s'apprécie principalement au regard du droit de propriété.

244. Le versant de la propriété. - Le rapport entre la liberté d'entreprendre et le droit de propriété⁹⁵⁹ a été rappelé par le Conseil constitutionnel à l'occasion d'une décision concernant une disposition législative qui impose à l'employeur d'accepter toute offre sérieuse de reprise de l'entreprise afin de préserver les emplois⁹⁶⁰. Cette « obligation de cession »⁹⁶¹ a été sanctionnée par le Conseil constitutionnel qui rappelle que « *l'obligation d'accepter une offre de reprise sérieuse en l'absence de motif légitime et la compétence confiée à la juridiction commerciale pour réprimer la violation de cette obligation font peser sur les choix économiques de l'entreprise, notamment relatifs à l'aliénation de certains biens, et sur sa gestion des contraintes qui portent tant au droit de propriété qu'à la liberté d'entreprendre une atteinte manifestement disproportionnée au regard de l'objectif poursuivi* ». Il faut reconnaître que le lien, entre la propriété et la liberté d'entreprendre, repose sur le pouvoir de gestion dont l'employeur est titulaire⁹⁶². Ce pouvoir l'autorise à réaliser tous les actes qu'il juge nécessaires pour parvenir aux objectifs poursuivis⁹⁶³. Le législateur ne peut interférer dans cette politique en lui dictant des mesures de gestion⁹⁶⁴ car l'entrepreneur indépendant - ou bien l'employeur - est celui qui maîtrise intégralement son activité.

⁹⁵⁴ J.-J. ISRAËL, « *Droit des libertés fondamentales* », LGDJ, 1999, p. 535.

⁹⁵⁵ Cons. constit. 8 déc. 2016, n° 2016-741, DC ; *JCP E*, 2016, 1008, note, M. DANIS, M. VALENTINI

⁹⁵⁶ P. PÉTEL, « La liberté de l'entreprise face à ses créanciers », in « *Entreprise et liberté* », Dalloz, 2007, p. 83

⁹⁵⁷ Cons. constit. 27 Mars 2014, n° 2014-692, DC ; *RJEP*, n° 723, 2014, 39. *Adde*, N. MATHEY, « Les droits et libertés fondamentaux des personnes morales de droit privé », *RTD civ*, 2008, p. 205.

⁹⁵⁸ On identifie ici une symétrie avec la restriction qu'apporte la subordination à la liberté du travail.

⁹⁵⁹ C. civ. art. 544.

⁹⁶⁰ Cons. constit. 27 Mars 2014, n° 2014-692, DC ; *RJEP*, n° 723, 2014, 39, note, A.-S. MESCHERIAKOFF ; *Dr. admin*, n° 5, 2014, 41, obs. R. NOGUELLOU ; *Lettre d'actu. des proc. coll. civ. et com*, n° 7, 2014, 138, obs. L. FIN-LANGER ; *Dr. soc*, 2014, p. 574, note, P.-H. ANTONMATTEI.

⁹⁶¹ R. DALMASSO, « Le désamorçage de l'obligation de recherche d'un entrepreneur », *SSL*, n° 7, 2007, 4.

⁹⁶² Soc. 13 Juill. 2004, n° 02-15.142 ; Bull. civ. 2004, V, n° 205 ; *D*, 2004, p. 371, note, L. POULET ; *Dr. soc*, 2004, p. 1025, note, B. GAURIAU.

⁹⁶³ S. CLAMOUR, « Libertés professionnelles et libertés d'entreprise », *JC. I, Civil*, fasc. 40, 2007, n° 26.

⁹⁶⁴ CE, 30 Déc. 2003, Req. n° 233894 ; *Dr. fisc*, 2004, 427, note, G. BACHELIER ; *JCP E*, 2004, 477, note P. MASQUART ; *Dr. sociétés*, 2004, 50, J.-L. PIERRE ; *RJF*, 2003, n° 4, note, G. BACHELIER.

Pourtant à l'occasion de l'intégration ce rapport est bouleversé. La dépendance autorise l'intégrateur à saisir la propriété économique⁹⁶⁵ de l'entrepreneur intégré et à « *diriger et contrôler l'activité exactement comme si elle lui appartenait* »⁹⁶⁶. La dépendance économique ne constitue pas un facteur de négation de la propriété, elle en offre un dédoublement⁹⁶⁷. Elle permet de distinguer, pour un même bien, sa valeur économique et sa valeur juridique⁹⁶⁸. En outre, la jouissance du bien contient une valeur économique propre⁹⁶⁹ qui accorde des prérogatives proches de celles détenues par un propriétaire⁹⁷⁰. Autant en ira-t-il pour l'employeur qui, tout en n'étant pas le propriétaire de la force de travail⁹⁷¹, profite de sa valeur d'usage⁹⁷².

⁹⁶⁵ C. DEL CONT, « *Propriété économique, dépendance et responsabilité* », préf. F. COLLART-DUTILLEUL, G.-J. MARTIN, *Op. cit.*, p. 238 ; F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 19.

⁹⁶⁶ A. BERLE, G. MEANS, « *The modern corporation and private property* » Mac Millan, 2ème éd., 1956 ; G. MARTY, P. RAYNAUD, « *Droit civil. Les suretés, la publicité foncière* », Sirey, 2^{ème} éd., 1987, n° 550 ; A. COURET, « *Analyse économique de l'appropriation de la richesse dans l'entreprise et évolution récente du droit français* », *RIDE*, 2002/4, p. 575 ; C. DEL CONT, « *Propriété économique, dépendance et responsabilité* », préf. F. COLLART-DUTILLEUL, G.-J. MARTIN, *Op. cit.*, p. 238 ; G. BLANLUET, « *Essai sur la notion de propriété économique en droit privé français* », préf. P. CATALA, LGDJ, 1999, p. 9 ; F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 19.

⁹⁶⁷ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Ibid*, n° 72.

⁹⁶⁸ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Ibid*, n° 74.

⁹⁶⁹ G. MARTY, P. RAYNAUD, « *Droit civil. Les suretés, la publicité foncière* », *Op. cit.*, n° 550 ; G. BLANLUET, « *Essai sur la notion de propriété économique en droit privé français* », préf. P. CATALA, *Op. cit.*, p. 9 ; F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 75.

⁹⁷⁰ F. ZENATI, « *Essai sur la nature juridique de la propriété, contribution à la théorie du droit subjectif* », *Op. cit.*, p. 788 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Propriété, patrimoine et lien social* », *RTD civ*, 1997, p. 588 ; E. LOQUIN, « *L'approche juridique de la marchandisation* », in, E. LOQUIN, A. MARTIN, « *Droit et marchandisation* », LITEC, 2010, p. 79, *spéc.*, p. 85

⁹⁷¹ La force de travail est bien évidemment inaliénable : Sur l'indisponibilité du corps humain : L. JOSSERAND, « *La personne humaine dans le commerce juridique* », *préc.*, p. 2 ; A. HERMITTE, « *Le corps hors du commerce, hors du marché* », *préc.*, p. 323 ; D. THOUVENIN, « *La personne et son corps : un sujet humain, pas un individu biologique* », *préc.*, p. 26 ; S. LAVROFF-DETRIE, « *De l'indisponibilité à la non-patrimonialité du corps humain* », *Op. cit.*, p. 105 ; I. MOINE, « *Les choses hors commerce. Une approche de la personne humaine juridique* », préf. E. LOQUIN, *Op. cit.*, p. 36 ; G. LOISEAU, « *Typologie des choses hors du commerce* », *préc.*, p. 47 ; F. PAUL, « *Les choses qui sont dans le commerce au sens de l'article 1128 du Code civil* », préf. J. GHESTIN, *Op. cit.*, p. 89 ; A. DECOCQ, « *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », préf. G. LEVASSEUR, *Op. cit.*, n° 173 ; T. REVET, « *La force de travail* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 350 ; I. COUTURIER, « *Quelques remarques sur les choses hors du commerce* », *préc.*, p. 7 ; M. GOBERT, « *Réflexions sur les sources du droit et les « principes » d'indisponibilité du corps humain et de l'état des personnes* », *préc.*, p. 489 ; A. SÉRIAUX, « *Le principe d'ordre public d'indisponibilité du corps humain* », in, C. NEIRINCK, A. SÉRIAUX, C. LABRUSSE-RIOU (dir.), « *Le droit, la médecine et l'être humain* », *Op. cit.*, p.147 ; G. LOISEAU, « *Pour un droit des choses* », *préc.*, n° 8, p. 3020 ; Y. STRICKLER, « *Les biens* », *Op. cit.*, n° 12 ; F. TERRÉ, D. FENOUILLET, « *Les personnes* », *Op. cit.*, n° 29 ; B. TEYSSIÉ, « *Les personnes* », *Op. cit.*, n° 152 ; T. REVET, « *Le corps humain est-il une chose appropriée ?* », *préc.*, n° 7, p. 588 ; J. PEANNEAU, E. TERRIER, « *Corps humain* », *Rép. dr. civ.*, 2019, n° 55 ; R.-N. SCHÜTZ, « *Inaliénabilité* », *Rép. dr. civ.*, 2019, n° 32.

⁹⁷² K. MARX, « *Le capital* », *Op. cit.*, p. 150. *Adde.*, B. GÉNIAUT, « *Le contrat de travail et la réalité* », *préc.*, p. 92 et P. BERLIOZ, « *La notion de bien* », préf. L. AYNÈS, *Op. cit.*, n° 25.

La propriété ne se confond pas avec un droit de jouissance⁹⁷³. Cependant, le droit précité confère, au « propriétaire économique » du bien d'autrui, le « *pouvoir de contrôler et de diriger l'activité de plusieurs agents économiques avec lesquels le titulaire de la prérogative juridique n'a aucun lien d'appartenance ou n'a qu'un lien partiel d'appartenance* »⁹⁷⁴. Le contrat d'intégration, marqué du sceau de la dépendance économique, permet à l'intégrateur de s'approprier l'activité de son intégré en lui imposant « *une organisation ne pouvant convenir qu'à lui seul* »⁹⁷⁵. L'intégrateur bénéficie donc de l'utilité stratégique de l'entreprise intégrée. Cela signifie qu'il commande la méthode de constitution des profits et les rassemble. En contrepartie, « *une part contractuellement prévue est ensuite transférée aux unités intégrées* »⁹⁷⁶. Finalement, la propriété économique traduit le fonctionnement de la dépendance économique. Celle-ci organise une maîtrise de l'organisation révélée par la maîtrise de la capacité de profit. La dépendance économique affecte ainsi l'une des principales prérogatives de la qualité d'indépendant⁹⁷⁷.

Ce qui présente un véritable intérêt pour l'intégrateur résulte alors de « l'appropriation » d'une fraction de la liberté d'entreprendre de son intégré. Cette opération lui permet de retirer les utilités liées à l'exploitation d'une entreprise qui ne lui appartient pas mais dont il détermine l'ensemble des conditions d'organisation. La dépendance économique est ainsi consacrée. Elle constitue à la fois un outil de dédoublement de la propriété ainsi qu'un moyen de réattribution des pouvoirs d'organisation qui accordent à l'intégrateur la maîtrise de la capacité de profit des unités intégrées. Ce particularisme de la dépendance économique est également consacré en droit du travail.

II) La maîtrise de l'activité économique en droit du travail

245. Extension du contrat de travail. - Le droit du travail envisage deux catégories de travailleurs dépendants dont seule la seconde fera l'objet de notre étude⁹⁷⁸.

⁹⁷³ F. ZENATI, « *Essai sur la nature juridique de la propriété, contribution à la théorie du droit subjectif* », *Op. cit.*, p. 528 ; T. REVET, « *Le Code civil et le régime des biens : questions pour un bicentenaire* », *Dr. et patr.*, n° 124, 2004, p. 20, *spéc.*, p. 26.

⁹⁷⁴ C. DEL CONT, « *Propriété économique, dépendance et responsabilité* », *préf.* F. COLLART-DUTILLEUL, G. MARTIN, *Op. cit.*, p. 24.

⁹⁷⁵ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 132.

⁹⁷⁶ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Ibid.*, n° 76.

⁹⁷⁷ A. MARTINI, « *La notion de contrat de travail. Étude jurisprudentielle, doctrinale et législative* », Th. Paris, 1912, p. 5.

⁹⁷⁸ Les deux régimes sont contenus au sein du Livre I de la septième partie du Code du travail.

La première catégorie est celle des travailleurs assimilés salariés, rattachés au contrat de travail par le législateur. Le seul exercice de l'une des professions mentionnées au sein du Code du travail suffit à déclencher la reconnaissance du contrat de travail sans démonstration d'un lien de subordination⁹⁷⁹. Cette présomption légale s'exerce en faveur des journalistes⁹⁸⁰, des mannequins⁹⁸¹, des artistes du spectacle⁹⁸², des VRP, des représentants ou placiers⁹⁸³ et des personnels de maison qui, tout en se trouvant dans une situation d'indépendance technique, sont par essence placés dans un état de dépendance économique.

246. Extension du droit du travail. - La seconde catégorie ne consiste qu'en l'application du droit du travail. Le législateur distingue à cet endroit la « gérance salariée »⁹⁸⁴ de la « gérance non-salariée »⁹⁸⁵. Les formules sont erronées puisque les gérants ne relèvent pas du contrat de travail. L'application des articles L. 7321-2 et L. 7322-2 du Code du travail n'est pas liée à l'identification du lien de subordination. Seule la correspondance aux conditions énumérées par les textes est suffisante pour leur conférer l'application du droit du travail.

247. L'énoncé de l'article L. 7321-2 du Code du travail. - Le régime des gérants salariés est spécifique car il accueille à la fois les indices de la dépendance économique⁹⁸⁶ et ceux de la subordination. L'article vise deux situations possibles. La première renvoie à l'activité consistant à vendre des marchandises « *aux conditions et prix imposés* ». Il s'agit d'un élément caractéristique de la dépendance économique⁹⁸⁷. L'organisation de l'activité est imposée par l'intégrateur et ce pouvoir d'organisation s'accompagne de la maîtrise de la capacité de profit du gérant qui s'exprime au moyen des prix imposés. La seconde vise l'activité consistant à « *recueillir les commandes ou à recevoir des marchandises à traiter, manutentionner ou transporter (...) pour le compte d'une seule entreprise* » (souligné par nous). La mention du service organisé pour le compte d'autrui fait référence à la subordination, elle nécessite de s'appesantir sur le critère de l'absence de clientèle⁹⁸⁸. Le gérant exerce effectivement son

⁹⁷⁹ Soc. 17 Oct. 2012, n° 11-14.302, Bull. civ, 2012, V, n° 263; *D. actualité*, 2012, obs. C. FLEURIOT; *RDT*, 2012, p. 692, obs. G. AUZERO; *JCP S*, 2013, 1190, note, N. DAUXERRE.

⁹⁸⁰ C. trav. art. L. 7112-1.

⁹⁸¹ C. trav. art. L. 7123-3.

⁹⁸² C. trav. art. L. 7121-3.

⁹⁸³ C. trav. art. L. 7313-1.

⁹⁸⁴ C. trav. art. L. 7321-2.

⁹⁸⁵ C. trav. art. L. 7322-2.

⁹⁸⁶ Pour les franchisés, v. A. JEAMMAUD, « L'assimilation des franchisés au salarié », *préc.*, p. 158.

⁹⁸⁷ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 166.

⁹⁸⁸ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 166.

activité pour le compte « *d'une seule entreprise* ». Il n'a ainsi ni le choix ni la possibilité de développer une clientèle personnelle⁹⁸⁹. Pourtant, dans les deux situations, le gérant est considéré comme un indépendant placé dans un état de dépendance économique.

248. Les conditions d'application de la gérance non-salariée. - L'énoncé de l'article L. 7322-2 du Code du travail est plus propice à l'indépendance véritable. Les gérants non-salariés sont conçus comme ceux qui embauchent du personnel et qui peuvent se faire remplacer à condition d'en supporter la responsabilité. L'indépendance est ici accrue. La succursale alimentaire n'en reste pas moins sous la dépendance économique de la société mère qui détermine sa politique tarifaire. Cette disposition caractérise à elle seule la dépendance économique du gérant. Elle préconise que l'organisation est déterminée par l'intégrateur et qu'elle lui confère la maîtrise de sa capacité de profit⁹⁹⁰. Toutefois le gérant non-salarié conserve une part d'autonomie. L'article L. 7322-2 du Code du travail précise à cet endroit que les gérants bénéficient de « *remises proportionnelles au montant des ventes* ».

Qu'il s'agisse de la notion de dépendance économique entrevue par le droit du travail ou par le droit de la distribution ses éléments de composition sont toujours identiques. L'organisation menée par l'intégrateur lui garantit la maîtrise de la capacité de profit de son intégré. Toutefois, cette maîtrise ne peut être absolue. L'entrepreneur doit conserver des espaces d'autonomie propres dont découle l'indépendance.

§2) Le contrôle des éléments caractéristiques de la dépendance économique

249. Les limites. - Parce que l'entrepreneur indépendant répond d'un tel statut, la maîtrise de la capacité de profit par l'intégrateur ne peut être absolue. Aussi, les juridictions encadrent cette prérogative de dépendance par le contrôle de la fixation unilatérale des prix (I). Également, lorsque la maîtrise de la capacité de profit dépasse le cadre de la dépendance, les juridictions n'hésitent plus à se prononcer en faveur de la subordination (II).

⁹⁸⁹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid*, n° 166.

⁹⁹⁰ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid*, n° 166.

D) Le contrôle de la fixation unilatérale des prix

250. La conservation d'espace d'autonomie. - La détermination d'une partie de la capacité de profit caractérise la dépendance économique. La subordination peut être écartée car cette capacité conférée à l'intégrateur n'est que partielle. En ce sens, dans la mesure où des espaces d'autonomie sont réservés à l'entrepreneur intégré, il ne se trouve pas sous l'autorité définitive de son cocontractant. Aussi, les contrats d'intégration reposent sur l'idée selon laquelle, un entrepreneur intégré renonce contractuellement à sa liberté d'organisation sans pour autant perdre sa qualité d'indépendant. L'autonomie dont il bénéficie est issue « *du sentiment d'investissement personnel* » au sein de son activité⁹⁹¹. Il est alors, en principe⁹⁹², libre de fixer ses prix de revente⁹⁹³. Ceux-ci peuvent toutefois être encadrés, par l'intégrateur, au moyen de prix maximums⁹⁹⁴ conseillés⁹⁹⁵ ou bien par des prix d'achat fixés en amont au sein des contrats-cadres⁹⁹⁶. La politique personnelle des prix⁹⁹⁷ accordée à l'entrepreneur caractérise le sentiment précité. Elle permet également de maintenir la subordination à l'écart en assurant à l'entrepreneur ses prérogatives d'indépendance.

251. La détermination unilatérale des prix. - Le contentieux lié à la détermination unilatérale du prix a connu une évolution majeure. Lors d'un arrêt d'Assemblée plénière de

⁹⁹¹ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, LGDJ, 2016, n° 146.

⁹⁹² L. VOGEL, J. VOGEL, « *Traité de droit économique. Droit de la distribution* », Bruylant, 3^{ème} éd., 2020, n° 442, p. 798 et s. : L'exception relève de l'article L. 7321-2 du Code du travail. En effet, les gérants de succursale doivent répondre aux impératifs fixés par l'intégrateur notamment en matière de prix. Cette condition fait partie de l'une des quatre conditions cumulatives permettant de reconnaître la gérance-salariée (Soc. 23 Juin 2015, n° 13-26.361, Inédit).

⁹⁹³ Soc. 26 Sept. 2007, n° 06-44.863 et n° 06-44.864, Inédit ; CCC, n° 12, 2007, 301, obs. M. MALAURIE-VIGNAL.

⁹⁹⁴ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, *Op. cit.*, n° 235, p. 199 et s. : Les prix maximums imposés ne sont pas illicites sauf si la marge de fixation des prix, laissée au distributeur, est manifestement insuffisante pour lui permettre de pratiquer une politique des prix personnelle.

⁹⁹⁵ D. ACHACH, « L'interdiction des prix imposés », *Rev. Conc. Consom.*, n° 4, 1987, p. 25 ; P. ARHEL, « *Les pratiques de prix imposés* », Étude DGCCRF, 1992, n° 2, p. 8 ; F. DELBARRE, « Règlements des prix imposés : pour la retraite à 40 ans », *RJDA*, n° 3, 1993, p. 167 ; L. VOGEL, J. VOGEL, « Ombres et lumières de la transparence tarifaire », *JCP E*, n° 4, 1995, 436 ; M. PÉDAMON, « La liberté des prix et l'intérêt des consommateurs », in, Y. SERRA, J. CALAIS-AULOY (dir.), « *Concurrence et consommation* », Dalloz, 1994, p. 7 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », Dalloz, 4^{ème} éd., 2015, n° 629 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la concurrence interne et européen* », Dalloz, 8^{ème} éd., 2019, n° 359, p. 173.

⁹⁹⁶ Com. 4 Févr. 1997, n° 94-21.174, Inédit.

⁹⁹⁷ Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ. 2011, V, n° 74 ; La Cour constate que « *les pratiques du franchiseur étaient incompatibles avec une politique autonome de prix* » du franchisé. *Adde*, D. LEGEAIS, « Contrats de distribution », *JC.I.*, « *Droit commercial* », 2020, n° 11.

Cour de cassation, les juges se sont prononcées sur la possibilité, pour un intégrateur, de déterminer unilatéralement les prix de vente des produits destinés à l'entrepreneur intégré⁹⁹⁸.

Deux arguments justifient ce revirement. D'une part, le contrat d'intégration est « incertain ». Les relations ont vocation à perdurer dans le temps⁹⁹⁹ et la fixation anticipée des prix est source d'insécurité puisqu'ils dépendent des aléas du marché. Aussi, fixer des prix en amont et pour plusieurs années risque d'entraîner un appauvrissement de l'intégré et d'induire la déconfiture de l'intégrateur. D'autre part, l'intégrateur organise le réseau. Il bénéficie donc d'une meilleure appréciation des conditions du marché¹⁰⁰⁰. L'Assemblée plénière, forte de ces éléments, écarte le dispositif de l'ancien article 1129 du Code civil¹⁰⁰¹. Les contrats-cadres sont désormais valides même lorsqu'ils ne font pas mention du prix¹⁰⁰². Il s'agit d'appréhender le contexte économique dans lequel les parties ont entendues s'intégrer pour ensuite adapter le régime de la fixation unilatérale du prix en fonction des contraintes de l'organisation. Dès lors, la relation contractuelle reposant sur un rapport inégalitaire¹⁰⁰³ de pouvoir¹⁰⁰⁴ est licite.

252. Le contrôle des juges. - Si l'intégrateur dispose du pouvoir de déterminer unilatéralement les prix cela ne signifie pas que ce pouvoir est susceptible de dégénérer en abus. À cet égard, l'abus peut être objectif et consister en la détermination d'un prix en totale inadéquation avec le marché¹⁰⁰⁵ ou bien, revêtir une conception subjective et constituer une « atteinte à l'attente légitime que le contractant attend de la réalisation de la prestation finale »¹⁰⁰⁶. Finalement, la détermination du prix manifeste un abus lorsque l'intégrateur se réserve « un profit qui ne permet plus à l'autre de retirer celui qu'elle aussi est en droit

⁹⁹⁸ Cette pratique était antérieurement prohibée : Com. 27 Avr. 1971, n° 70-10.752, Bull. civ, 1971, IV, n° 107.

⁹⁹⁹ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 179.

¹⁰⁰⁰ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 407.

¹⁰⁰¹ Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *D.*, 1996, p. 13, obs. M. JÉOL ; *D.*, 1996, p. 13, note, L. AYNÈS ; *JCP E*, 1996, II, 776, note, L. LEVENEUR ; *JCP G*, 1996, II, 22565, note, J. GHESTIN ; *LPA*, 1996, p. 82, note, P. CHAVEL ; *RTD civ*, 1996, p. 153, obs. J. MESTRE ; *Defrénois*, 1996, p. 747, obs. Ph. DELEBECQUE.

¹⁰⁰² Généralement le contrat-cadre préconise de se rapporter aux tarifs référencés au sein du catalogue du concédant.

¹⁰⁰³ Ph. JESTAZ, « Rapport de synthèse », in, C. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « L'unilatéralisme et le droit des obligations », *Economica*, 1999, p. 99.

¹⁰⁰⁴ T. REVET, « Les apports au droit des relation de dépendance », *préc.*, p. 40 ; Ph. JESTAZ, « Rapport de synthèse », in, C. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « L'unilatéralisme et le droit des obligations », *préc.*, p. 99.

¹⁰⁰⁵ Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Concession exclusive », *JC. I*, « Contrats-Distribution », fasc. 1035, 2019, n° 101. *Adde.*, Com. 28 Mars 2000, n° 97-10.652 ; *Cah. dr. entr.*, n° 2, 2001, p. 28, obs. J.-L. RESPAUD.

¹⁰⁰⁶ Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Concession exclusive », *JC. I*, « Contrats-Distribution », fasc. 1035, 2019, n° 101, *préc.*

d'attendre de l'exécution du contrat »¹⁰⁰⁷. Le contrôle exercé par les juridictions suppose d'identifier les intérêts qui se confrontent et de s'assurer que ceux de la partie « faible » sont bien respectés¹⁰⁰⁸.

Ce contrôle tient donc compte de la situation économique des entrepreneurs intégrés¹⁰⁰⁹. Leurs intérêts doivent être préservés¹⁰¹⁰. Il s'agit principalement de permettre aux entrepreneurs de pratiquer une marge suffisante¹⁰¹¹. L'analyse menée par la Cour revient à la fois à apprécier l'attente légitime des parties¹⁰¹² et à souligner l'obligation de bonne foi¹⁰¹³ dont elles sont redevables¹⁰¹⁴. C'est ce qui ressort d'une affaire lors de laquelle la Cour de cassation considère que « la société France Motors, qui s'était trouvée confrontée à un effondrement général du marché de l'automobile, (...) avait pris des mesures imposant des sacrifices à ses concessionnaires, eux-mêmes fragilisés, au point de mettre en péril la poursuite de leur

¹⁰⁰⁷ C. JAMIN, « Réseaux intégrés de distribution. De l'abus dans la détermination du prix au contrôle des pratiques abusives », *JCP*, 1996, I, 3959.

¹⁰⁰⁸ Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *JCP E*, 2014, n° 1639, note A.-S. CHONÉ-GRIMALDI ; *JCP G*, n° 51, 2014, 1310, note, A.-S. CHONÉ-GRIMALDI ; *AJCA*, 2015, p. 78, obs. S. BROS ; *D*, 2015, p. 183, note J. GHESTIN ; *Dr. rur.*, 2015, n° 67, p. 35, note N. DISSAUX ; *RTD civ*, 2015, p. 123, obs. H. BARBIER ; *RDC*, 2015, p. 233, note Ph. STOFFEL-MUNCK.

¹⁰⁰⁹ E. GAILLARD, « *Le pouvoir en droit privé* », préf. G. CORNU, *Op. cit.*, p. 60. V. également, C. JAMIN, note sous, Com. 15 Janv. 2002, n° 99-21.172, Inédit ; *JCP A*, n° 46, 2002, 1641 : Afin de caractériser l'abus, les juridictions doivent apprécier « le contexte général des relations entre le concédant et le concessionnaire ».

¹⁰¹⁰ T. REVET, « La détermination unilatérale de l'objet dans le contrat », in, C. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « *L'unilatéralisme et le droit des obligations* », *Economica*, 1999, p. 43.

¹⁰¹¹ Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ., 1992, IV, n° 338 ; *CCC*, 1993, p. 45, obs. L. LEVENEUR ; *JCP G*, 1993, II, 22164, note, G. VIRASSAMY ; *RTD civ*, 1993, p. 124, obs. J. MESTRE. V. également, C. JAMIN, « Réseaux intégrés de distribution. De l'abus dans la détermination du prix au contrôle des pratiques abusives », *préc* : « Or, quelle est cette part de profit, si ce n'est au moins celle qui lui permet de continuer à exploiter son affaire ? Ce critère correspond le mieux à ce qu'est l'esprit de la théorie juridique de l'abus : quel est en effet cet "idéal commun" ou ce "but commun" où se retrouvent les parties en matière de distribution intégrée, si ce n'est la création et le développement d'une clientèle grâce à leur étroit concours, c'est-à-dire la réalisation du contrat, ce que le fournisseur ne permet pas ou plus s'il pratique des prix tels qu'ils finissent par annihiler la rentabilité de l'affaire de son partenaire ? ».

¹⁰¹² J. CALAIS-AULOY, « L'attente légitime, une nouvelle source de droit subjectif ? », *Mélanges en l'honneur de Y. GUYON*, Dalloz, 2003, p. 171. V. également, P. LOKIEC, « Le droit des contrats et la protection des attentes », *D*, 2007, p. 321.

¹⁰¹³ Y. PICOD, « *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat* », préf. G. COUTURIER, *Op. cit.*, n° 7 ; Y. PICOD, « L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », Colloque IDA. Aix en Provence, 28 Mai 1993, PUAM, 1993, p. 58 ; D. MAZEAUD, « Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ? », in, « *L'avenir du droit* », Mélanges en l'honneur de F. TERRÉ, Dalloz, 1999, p. 603 ; P. STOFFEL-MUNCK, « *L'abus dans le contrat, essai d'une théorie* », préf. R. BOUT, *Op. cit.*, p. 156 et s. ; L. AYNÈS, « L'obligation de loyauté », *APD*, t. 44, 2000, p. 195 ; C. JAMIN, « Plaidoyer pour le solidarisme contractuel », in, « *Le contrat au début du XXIème siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, *préc*, p. 441 ; D. MAZEAUD, « La bataille du solidarisme contractuel : du feu, des cendres, des braises... », in, *Mélanges en l'honneur du Professeur J. HAUSER*, Dalloz, 2012, p. 905 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 732 ; A. BÉNABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 641 ; G. CHANTEPIE, M. LATINA, « *Le nouveau droit des obligations : commentaire théorique et pratique dans l'ordre du Code civil* », *Op. cit.*, n° 102 ; Y. LEQUETTE, F. TERRÉ, Ph. SIMLER, F. CHÉNÉDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 1529.

¹⁰¹⁴ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 473.

activité, l'arrêt retient que le concédant ne s'est pas imposé la même rigueur (...) puisque, dans le même temps, il a distribué à ses actionnaires des dividendes prélevés sur les bénéfices pour un montant qui, à lui seul, s'il avait été conservé, lui aurait permis de contribuer aux mesures salvatrices nécessaires en soulageant substantiellement chacun de ses concessionnaires »¹⁰¹⁵. Pour le Professeur JAMIN, « derrière la question de la détermination unilatérale du prix, c'est donc celle de la marge bénéficiaire, (...) qui était au cœur des préoccupations des juges du fond, ceux-ci admettant que son insuffisance ait pu constituer un élément de l'abus, car elle mettait en péril les entreprises des concessionnaires »¹⁰¹⁶. La référence à la notion « d'attente légitime » permet d'identifier le but poursuivi par chacune des parties¹⁰¹⁷. D'une part, les entrepreneurs intégrés désirent une indépendance « encadrée ». En ce sens, la fraction d'autonomie qu'ils conservent est essentielle au maintien de leur indépendance car elle leur permet de dégager un profit nécessaire à leur subsistance. D'autre part, les intégrateurs souhaitent, quant à eux, bénéficier d'entrepreneurs dont l'indépendance est restreinte afin que l'unité du réseau soit maintenue. La Cour se prononce ici sur l'appréciation de l'abus. Cependant, il est possible de déduire l'élément central de l'indépendance qui, du fait de la dépendance économique, est affecté : la maîtrise de la capacité de profit.

Les contrats d'intégration se caractérisent par la maîtrise de la capacité de profit de l'entrepreneur intégré. Celle-ci découle des conditions normales d'exécution du contrat. Toutefois, elle ne doit pas conduire à évincer l'élément de l'indépendance qui consiste à rester maître d'une partie de cette capacité. Dans le cas contraire, le contrôle des juges peut mener à la reconnaissance de la subordination.

II) La subordination en réaction au dépassement de la dépendance

253. La fictivité de la personne morale. - Le contrôle de l'autonomie est confronté aux stratégies des intégrateurs qui, afin d'éviter l'application du droit du travail, imposent à l'entrepreneur intégré la constitution d'une personne morale¹⁰¹⁸. Les juridictions, dans l'objectif de déjouer ces tentatives, ont procédé par étapes. Dans un premier temps, c'est l'analyse de la

¹⁰¹⁵ Com. 15 Janv. 2002, n° 99-21.172, Inédit ; *D*, 2002, p. 1974, note, P. STOFFEL-MUNCK ; *JCP A*, n° 46, 2002, 1641, note, C. JAMIN ; *RTD civ*, 2002, p. 294, obs. J. MESTRE, B. FAGES.

¹⁰¹⁶ C. JAMIN, note sous, Com. 15 Janv. 2002, n° 99-21.172, Inédit ; *JCP A*, n° 46, 2002, 1641.

¹⁰¹⁷ Com. 14 Janv. 2003, n° 00-16.617, Inédit.

¹⁰¹⁸ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 82.

fictivité de la personne morale¹⁰¹⁹ qui était employée afin de renouveler l'application de l'article L. 7321-2 du Code du travail¹⁰²⁰. Dans un second temps, ce raisonnement est abandonné¹⁰²¹ au profit de la subordination¹⁰²². Deux arguments sont ici employés. Premièrement, le fait que les gérants exercent personnellement l'activité est de nature à déclencher l'application du droit du travail¹⁰²³. Deuxièmement, les juridictions se concentrent sur les éléments de l'indépendance pour déterminer le régime applicable¹⁰²⁴.

254. Le recours à la subordination. - En se fondant sur l'indice de la maîtrise de la capacité de profit des entrepreneurs, la Cour considère que *« les cogérants de la société Simatel ne disposaient d'aucune autonomie réelle dans la gestion de l'hôtel, qu'ils étaient personnellement tenus d'assurer en permanence son exploitation, qu'ils devaient recueillir l'accord de la société HCGMVP pour tout engagement ou paiement, que cette société contrôlait la gestion de l'hôtel en adressant des directives dont elle contrôlait l'exécution, en effectuant des visites mensuelles, et en leur imposant de rendre compte de leur bonne exécution, et qu'en cas d'inobservation de ces directives, elle disposait d'un pouvoir de sanction ; qu'elle a pu en déduire que M. et Mme X... se trouvaient placés dans un état de subordination »*¹⁰²⁵. La décision est

¹⁰¹⁹ J.-F. CESARO, « Reconnaissance du statut de gérant-salarié aux cogérants d'une personne morale exploitant la succursale », *JCP S*, 2005, 1399 ; N. DISSAUX, « La gérance-mandat : une troisième voie ? », *D*, 2010, p. 667 ; D. PORACCHIA, « Le gérant succursaliste et la personnalité morale », *BJS*, 2014, p. 422. V. également, Soc. 16 Janv. 2002, n° 00-41.487, Inédit : La Cour d'Appel refuse le régime de l'article L. 781-1 du Code du travail au motif qu'« à raison du caractère fictif de la société, les intéressés avaient la qualité de gérants salariés au sens de ce texte mais qu'en réclamant le versement d'une prime en application des accords interprofessionnels du pétrole ils avaient renoncé à se prévaloir du statut de travailleurs ». La Cour annule l'arrêt considérant que le caractère fictif de la société laissait apparaître le jeu de la gérance de succursale. Puis, Soc. 16 Nov. 2005, n° 03-47.080, Inédit : « Mais attendu que le bénéfice des dispositions de l'article L. 781-1 du Code du travail ne s'appliquant pas à une personne morale ni aux gérants de cette personne morale, les juges du fond qui ont estimé, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de preuve qui leur étaient soumis, que les époux X... ne démontraient pas que la société Laroche n'était qu'une société fictive ont, par ce seul motif, légalement justifié leur décision ». *Adde*, CA Bordeaux, 5 Déc. 2013, n° 13/05047 ; *Concurrences*, n° 2, 2014, p. 108, obs. D. FERRIER.

¹⁰²⁰ R. MORTIER, « L'instrumentalisation de la personne morale », in « *La personnalité morale* », in, « *Journée nationale de l'Association Henri Capitant des amis de la culture juridique française à la Rochelle* », le 4 Juin 2007, Dalloz, t. XII, 2010, p. 31.

¹⁰²¹ N. DISSAUX, « La gérance-mandat : une troisième voie ? », *D*, 2010, p. 667, *spéc*, n° 14.

¹⁰²² Soc. 28 Mars 2008, n° 07-42.102, Inédit : « *qu'ayant relevé que le gérant-mandataire de la société GMDH X... était tenu de se soumettre aux normes d'exploitation et aux instructions contenues dans le livret d'exploitation annexé au contrat de gérance-mandat sans pouvoir y déroger ; que ne disposant d'aucune liberté en matière de procédure d'accueil des clients, de promotion, de publicité et de tenue de la comptabilité, il devait suivre les directives de la SVHE ou du groupe Accor qui en contrôlaient la bonne exécution en pratiquant des audits et des inspections inopinées, la cour d'appel qui a apprécié souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a pu, sans encourir les griefs du moyen, décider que M. X..., nonobstant sa situation d'associé et de gérant d'une société écran destinée à masquer la nature du rapport contractuel réel liant la société mandataire et la société mandante, se trouvait bien dans un lien de subordination* ».

¹⁰²³ Soc. 3 Nov. 2005, n° 03-47.968, n° 03-47.969, Inédit ; *JCP S*, n° 24, 2005, 1399, note, J.-F. CESARO.

¹⁰²⁴ H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com*, 2021, n° 21.

¹⁰²⁵ Soc. 16 Janv. 2008, n° 07-40.055, Inédit.

symptomatique de la confiscation des attributs de l'indépendance. D'une part, la mention de l'absence « *d'autonomie réelle* » signifie que l'entrepreneur ne peut gérer son activité comme un véritable indépendant. En ce sens, il ne dispose pas d'une marge d'autonomie suffisante concernant les tarifs appliqués. D'autre part, la nécessité d'obtenir l'accord de la société pour procéder à tout paiement signifie que l'organisation de l'activité est détachée de l'entrepreneur.

La confiscation de l'autonomie est généralement révélatrice de la subordination dans un contexte de dépendance économique. La Cour de cassation considère, à cet effet, que les entrepreneurs « *ne disposaient d'aucune autonomie dans l'animation du magasin qui était la propriété de la société Besson chaussures, qu'un employé de cette société était chargé de superviser leur travail pour le compte de cette dernière, qu'ils avaient l'interdiction de s'adresser à d'autres fournisseurs et de vendre d'autres produits que ceux proposés par la société Besson chaussures, qu'ils étaient tenus de se conformer aux instructions permanentes et précises de cette société concernant la fixation des prix, la gestion des stocks, la répartition des invendus et plus globalement la stratégie commerciale de même que les conditions de travail, que leur rémunération s'apparentait à un salaire mensuel* »¹⁰²⁶. L'autonomie renvoie une fois de plus à la maîtrise de la capacité de profit. Le contrôle de cette prérogative innerve l'ensemble du raisonnement de la Cour. Non seulement les entrepreneurs se voient imposer une politique tarifaire, mais ils sont également rémunérés de manière forfaitaire. En ce sens, ils ne disposent d'aucune marge dans la détermination de leurs profits. L'indépendance est alors considérée comme fictive¹⁰²⁷. Plus largement, le raisonnement de la Haute juridiction revient à apprécier l'indice du service organisé¹⁰²⁸. Certes, l'entrepreneur intégré est amputé de sa faculté de déterminer librement son profit, toutefois, lorsqu'elle lui est simplement ôtée, son activité est exercée pour le compte du cocontractant. Ici, la finalité des rapports de pouvoirs¹⁰²⁹ permet de déduire le dépassement de la dépendance économique. Celle-ci « réactive » l'indice du service organisé et permet de déduire la subordination.

¹⁰²⁶ Soc. 27 Mai 2003, n° 01-41.896, Inédit ; *D*, 2004, p. 382, obs. A. FABRE.

¹⁰²⁷ Il faudra noter la proximité entre ces décisions largement empruntées de dépendance économique et l'affaire Yodel évoquant là encore la fictivité de l'indépendance : CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Com. comm. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2020, p. 741, obs. L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *JCP S*, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Lexbase éd., soc.*, 2020, n° 824, note, S. TOURNAUX ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12, note, B. GOMES.

¹⁰²⁸ V. également, Soc. 10 Mai 2006, n° 04-44.759, Inédit.

¹⁰²⁹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 77.

Il ressort de ces décisions que les relations de dépendance économique créés entre les parties peuvent manifester une absence d'indépendance. En ce sens, la dépendance économique constitue un outil informatif. Elle permet de saisir l'ensemble des rapports économiques existant dans les faits ainsi que leurs conséquences en termes de pouvoirs. Lorsqu'ils traduisent une absence d'autonomie, la subordination pourra être appliquée.

255. Conclusion section. - La dépendance économique se manifeste comme un contexte au sein duquel les rapports économiques entre les parties sont organisés de manière originale. La maîtrise de l'activité économique de l'entrepreneur dépendant constitue l'objet de cette dépendance et l'une de ses manifestations découle de la maîtrise de sa capacité de profit. Ce contexte de dépendance s'exprime à la fois lors de la dépendance déterminée par le droit du travail mais également, lorsque la dépendance est étudiée dans le contexte de la distribution. Toutefois, dans les deux cas, cette maîtrise ne saurait être absolue. En effet, dès que les attributs de l'indépendance sont évincés les juridictions détiennent le pouvoir d'ordonner la requalification en contrat de travail. L'analyse de la subordination est alors originale puisqu'elle se fonde sur des éléments propres à la dépendance économique. En somme, il s'agit pour les juridictions de s'interroger sur l'indépendance véritable, qui se manifeste par la maîtrise des profits, afin d'en déduire l'existence de la subordination. En ce sens, c'est bien le volet du service organisé qui est évalué au moyen de l'indice de la dépendance. Aussi, malgré ces indices la primauté de la subordination reste de mise car le service organisé au profit d'autrui, à l'aide du contexte de dépendance économique, ne constitue qu'un indice de subordination. Il n'autorise pas à supplanter ladite notion.

Section II) L'absence de maîtrise du profit comme indice de subordination dans le cadre des plateformes

256. Un contexte spécifique. - L'incertitude liée au service organisé, dans le cas des plateformes, résulte principalement du fait que le prestataire offreur est intégré dans un contexte économique spécifique. Il est *a minima* économiquement dépendant de la plateforme qui absorbe une partie de ses utilités (§1). Or, cette intégration n'est pas véritablement semblable à celle vécue par les travailleurs économiquement dépendants. Si ces derniers bénéficient d'une capacité de profit amoindrie, leur autonomie en la matière demeure. En revanche, les plateformes, loin de simplement maîtriser la capacité de profit de leurs prestataires, maîtrisent le profit. Cet attribut fondateur de l'indépendance est affecté de sorte que réapparaît l'indice service organisé (§2).

§1) La conception d'un contexte de dépendance économique par la maîtrise de la capacité de profit

257. Une maîtrise tolérée. - De prime abord, les plateformes maîtrisent de la capacité de profit des prestataires offreur. À cet égard, elles déterminent les prix liés à la fourniture des biens ou des services. Il faut cependant constater que contrairement à l'intégration traditionnelle, cette détermination des prix est source d'insécurité pour le prestataire (I). L'insécurité se prolonge du côté de la conception des profits car la fixation unilatérale des prix de fourniture conditionne la constitution des profits futurs (II).

I) L'insécurité de la fixation unilatérale des prix par les plateformes

258. La maîtrise de la capacité de profit dans la dépendance économique. - La maîtrise de la capacité de profit, des entrepreneurs intégrés, passe par la détermination unilatérale des tarifs visant la fourniture des biens ou des services. Par la suite, ces tarifs sont portés à leur connaissance de sorte que leurs marges ne sont jamais incertaines (A). Dans le cas des plateformes, le fonctionnement est similaire. Ces dernières appliquent unilatéralement les prix des services fournis aux utilisateurs. Or, à la différence de ce qui a été énoncé précédemment,

les prestataires offreurs ne peuvent anticiper leurs marges. En effet, les prix déterminés par les plateformes ne sont pas connus des prestataires et ne permettent pas d'assurer leurs intérêts (B).

A) Le régime de la détermination des prix des biens ou des services

259. L'unilatéralisme. - Les juridictions sont sensibles à la faculté laissée à l'intégrateur de déterminer librement le prix des biens ou des services¹⁰³⁰. Par cette modalité d'exercice du pouvoir¹⁰³¹, l'entrepreneur intégré transfère à l'intégrateur la possibilité de déterminer ses propres « intérêts »¹⁰³². Le risque consiste en l'abus¹⁰³³ : la situation dans laquelle l'intégrateur abuse¹⁰³⁴ de cette faculté pour ne servir que ses intérêts personnels¹⁰³⁵. L'exigence de loyauté suppose que la détermination des tarifs, par l'intégrateur, n'a pas pour effet de paralyser l'activité de l'intégré¹⁰³⁶.

260. La détermination des prix et la loyauté. - Malgré la détermination unilatérale du prix, celui-ci se trouve prévu au contrat. Il permet à l'entrepreneur intégré de bénéficier d'une certaine prévisibilité sur la tenue de son activité économique. L'impératif de prévisibilité découlant de la loyauté contractuelle¹⁰³⁷ se manifeste également par la possibilité, conférée à l'intégrateur, de modifier les prix des produits ou des services en fonction des circonstances économiques. Dès lors, l'adaptation des conditions du contrat constitue une manifestation de

¹⁰³⁰ Bien que concrètement, peu d'arrêts s'inscrivent dans une perspective de sanction de l'abus de la fixation du prix. V. Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *JCP G*, n° 51, 2014, 1310, note, A.-S. CHONÉ-GRIMALDI.

¹⁰³¹ T. REVET, « Les apports au droit des relations de dépendance », in, « *La détermination du prix : nouveaux enjeux, un an après les arrêts de l'Assemblée plénière* », préc, p. 40.

¹⁰³² F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 383.

¹⁰³³ T. REVET, « Les apports au droit des relations de dépendance », in, « *La détermination du prix : nouveaux enjeux, un an après les arrêts de l'Assemblée plénière* », *Ibid*, p. 40. Adde, F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 357.

¹⁰³⁴ T. REVET, « Les apports au droit des relations de dépendance », in, « *La détermination du prix : nouveaux enjeux, un an après les arrêts de l'Assemblée plénière* », *Ibid*, p. 40. Adde, F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 357.

¹⁰³⁵ E. GAILLARD, « *Le pouvoir en droit privé* », préf. G. CORNU, *Op. cit.*, p. 117.

¹⁰³⁶ C. JAMIN, « Réseaux intégrés de distribution. De l'abus dans la détermination du prix au contrôle des pratiques abusives », préc, n° 10.

¹⁰³⁷ Y. PICOD, « *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat* », préf. G. COUTURIER, *Op. cit.*, n° 190 ; Y. PICOD, « L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », préc, p. 58 ; P. STOFFEL-MUNCK, « *L'abus dans le contrat, essai d'une théorie* », préf. R. BOUT, *Op. cit.*, p. 156 et s. ; L. AYNÈS, « L'obligation de loyauté », préc, p. 195 ; R. SACCO, « À la recherche de l'origine de l'obligation », *APD*, t. 44, 2000, p. 33 ; J.- P. CHAZAL, « Les nouveaux devoirs des contractants. Est-on allé trop loin ? », in, C. JAMIN et D. MAZEAUD (dir.), « *La nouvelle crise du contrat* », Dalloz, 2003, p. 99, spéc. p. 104 ; M. OUDIN, « L'obligation de sécurité de résultat entre fiction et obligation de donner », *RRJ*, 2003-4, n° 13, p. 2480 ; C. VIGNEAU, « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 706, spéc. n° 2, p. 707 ; M. FABRE-MAGNAN, « *De l'obligation d'information dans les contrats* », préf. G. GHESTIN, LGDJ, 2014, p. 134 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 96 ; A. BENABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 46.

loyauté¹⁰³⁸ et de sécurité¹⁰³⁹ pour l'entrepreneur intégré car le contrat est toujours adapté à l'économie du marché.

La solution n'allait pas soi. Alors que le refus de la théorie de l'imprévision est consacré à l'occasion de l'affaire *Canal de Craponne*¹⁰⁴⁰, l'affaire *Huard* quant à elle, préconise une obligation de renégocier sur le fondement de la bonne foi contractuelle¹⁰⁴¹ lorsque le contrat est devenu déséquilibré du fait d'un changement de circonstances¹⁰⁴². La problématique posée par le changement des circonstances économiques est « partiellement évoquée » par la Cour de cassation qui considère que « *les parties sont tenues d'exécuter loyalement la convention en veillant à ce que son économie générale ne soit pas manifestement déséquilibrée ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher si, en raison des contraintes économiques particulières résultant du rôle joué par la collectivité publique dans la détermination des conditions d'exploitation de la concession, et notamment dans la fixation du prix des repas, les personnes morales concédantes n'avaient pas le devoir de mettre la société prestataire de service en mesure d'exécuter son contrat dans des conditions qui ne soient pas manifestement excessives pour elle et d'accepter de reconsidérer les conditions de la convention dès lors que, dans son économie générale, un déséquilibre manifeste était apparu* »¹⁰⁴³. Concrètement, l'arrêt ne tolère pas une révision du contrat pour imprévision¹⁰⁴⁴. La Cour met seulement en évidence la distinction entre le « *déséquilibre structurel du contrat* » qui existe dès le départ et

¹⁰³⁸ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 384.

¹⁰³⁹ Sur la sécurité juridique, v. Cons. constit., 19 Déc. 2013, n° 2013-682, DC, Rec. 1094 ; *AJDA*, 2014, p. 649, note B. DELAUNAY ; *Nouv. Cah. Const.*, 2014, p. 130, note ROBLET-TROIZIER.

¹⁰⁴⁰ Civ. 6 Mars 1876, n° 06-14.975 ; *DP*, 1876, I, 193, note, GIBOULOT. V. également, B. FAUVARQUE-COSSON, « Le changement de circonstances », *RDC*, 2004, p. 67 ; H. CAPITANT, F. TERRÉ, Y. LEQUETTE, F. CHÉNEDÉ, « *Les grands arrêts de la jurisprudence civile* », Dalloz, 13^{ème} éd., 2015, n° 165.

¹⁰⁴¹ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 384.

¹⁰⁴² Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ., 1992, IV, n° 338, *préc.* ; *RTD civ.*, 1993, p. 124, obs. J. MESTRE ; *Défrénois*, 1993, p. 1377, obs. J.-L. ABERT ; *JCP*, 1993, II, 22164, note, G. VIRASSAMY ; *D*, 1995, p. 85, obs. D. FERRIER. V. également, D. MAZEAUD, « Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ? », in, « *L'avenir du droit* », Mélanges en l'honneur de F. TERRÉ, *préc.*, p. 603 ; C. JAMIN, « Plaidoyer pour le solidarisme contractuel », in, « *Le contrat au début du XXI^{ème} siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, *préc.*, p. 441.

¹⁰⁴³ Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ., 2004, I, n° 86 ; *D*, 2004, p. 1754, note, D. MAZEAUD ; *RTD civ.*, 2004, p. 290, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *JCP E*, 2004, 817, note, O. RENARD-PAYEN ; *CCE*, n° 119, 2004, note, P. STOFFEL-MUNCK. V. également, J. GHESTIN, « L'interprétation d'un arrêt de la Cour de cassation », *D*, 2004, p. 2239. Ainsi que : Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *RDC*, 2011, p. 34, obs. E. SAVAUX ; *D*, 2010, p. 2481, note, D. MAZEAUD ; *D*, 2010, p. 2485, note, T. GÉNICON ; *JCP*, 2010, 1056, note, T. FAVARIO ; *RTD civ.*, 2010, p. 782, obs. B. FAGES ; *LPA*, 2010, p. 7, note, A.-S. CHONÉ ; *Dr. patr.*, n° 200, 2011, p. 68, obs. Ph. STOFFEL-MUNCK ; *JCP*, n° 3, 2011, 126, note, J. GHESTIN ; *Défrénois*, 2011, p. 811, obs. J.-B. SEUBE ; *Gaz. Pal.*, n° 12-13, 2011, p. 21, obs. D. HOUTCIEFF.

¹⁰⁴⁴ J. MESTRE, B. FAGES, obs. sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ., 2004, I, n° 86 ; *RTD civ.*, 2004, p. 290. V. également, Ph. LE TOURNEAU, M. POUMARÈDE, « La bonne foi dans l'exécution du contrat », *Rép. dr. civ.*, 2019, n° 79 : « *cet arrêt a pu être interprété, à tort semble-t-il, comme admettant la révision pour imprévision* ».

qui, parce qu'il est consenti, ne peut justifier la rupture unilatérale et la « *modification imprévue des circonstances économiques* »¹⁰⁴⁵. Dans cette seconde situation, la démonstration de la « *modification imprévue des circonstances économiques* » autorise la renégociation du fait de la bonne foi¹⁰⁴⁶. Il est vrai que cette hypothèse s'inscrit dans un cadre spécifique : celui des contrats d'intégration qui revêtent un intérêt commun¹⁰⁴⁷ contrairement aux contrats d'échanges¹⁰⁴⁸. Du fait de leurs particularités, ces contrats présentent un « *caractère ouvert* »¹⁰⁴⁹ c'est-à-dire, un caractère évolutif qui permet d'aboutir à l'opération économique souhaitée¹⁰⁵⁰. La réforme du droit du contrat semble enrichir cette solution. L'article 1195 du Code civil dispose que lorsqu'un « *changement de circonstances imprévisible lors de la conclusion du contrat rend l'exécution excessivement onéreuse pour une partie qui n'avait pas accepté d'en assumer le risque, celle-ci peut demander une renégociation du contrat à son cocontractant. Elle continue à exécuter ses obligations durant la renégociation* ». Le législateur offre ainsi la possibilité à l'une des parties de réclamer la révision du contrat¹⁰⁵¹ du fait du changement de circonstances¹⁰⁵². Il s'agit d'un outil sécurisant pour les parties les plus faibles puisqu'à l'aune des contrats de dépendance, la révision pour imprévision leur offre l'opportunité de bénéficier de tous les « *meilleurs aspects* » du contexte économique.

¹⁰⁴⁵ J. GHESTIN, « L'interprétation d'un arrêt de la Cour de cassation », *préc.*, p. 2239.

¹⁰⁴⁶ J. MESTRE, B. FAGES, obs. sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ, 2004, I, n° 86 ; *RTD civ*, 2004, p. 290.

¹⁰⁴⁷ A. BRUNET, « Clientèle commune et contrat d'intérêt commun », *Études dédiées à A. WEILL*, LITEC, 1983, p. 88 et s. ; T. HASSLER, « L'intérêt commun », *RTD com*, 1984, p. 585 ; A. BÉNABENT, « Le contrat d'intérêt commun en droit positif et en droit communautaire », Colloque CERDIP, 1990, p. 22 ; J. GHESTIN, « Le mandat d'intérêt commun », in, « *Les activités et les biens de l'entreprise* », Mélanges offerts à J. DERRUPPÉ, Litec, 1991, p. 112 ; G. FARJAT, « Entre les personnes et les choses, les centres d'intérêts. Prolégomènes pour une recherche », *RTD civ*, 2002, p. 221 ; S. LEQUETTE, « Réforme du droit commun des contrats et contrats d'intérêt commun », *D*, 2016, p. 1148. Les juridictions nationales ne reconnaissent pas que les contrats d'intégration soient des contrats d'intérêt commun : Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1, p. 1 ; *Contr. conc. consom*, 2002, 78, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; *D*, 2002, p. 3009, obs. D. FERRIER. *A contrario*, les juridictions européennes sont plus favorables à une telle reconnaissance : Décision du 13 Juil. 1987 « *Computerland* », n° 87/407, JOCE n° L. 222, 10 Août 1987.

¹⁰⁴⁸ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 388 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, F. CHÉNEDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 630.

¹⁰⁴⁹ J. MESTRE, B. FAGES, obs. sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ, 2004, I, n° 86 ; *RTD civ*, 2004, p. 290. *Adde.*, S. LEQUETTE, « *Le contrat-coopération, contribution à la théorie générale du contrat* », *préf.* C. BRENNER, LGDJ, 2012, n° 330.

¹⁰⁵⁰ V. également, M. BOUTONNET, « L'obligation de renégocier le contrat au nom de la lutte contre les gaz à effet de serre », *D*, 2008, p. 1120.

¹⁰⁵¹ G. CHANTEPIE, M. LATINA, « *Le nouveau droit des obligations : commentaire théorique et pratique dans l'ordre du Code civil* », *Op. cit.*, n° 58 : « *L'article 1195 ne fait donc pas que « préciser » les effet du contrat puisqu'il brise l'arrêt Canal de Craponne en autorisant la révision judiciaire pour imprévision* ».

¹⁰⁵² G. CHANTEPIE, M. LATINA, « *Le nouveau droit des obligations : commentaire théorique et pratique dans l'ordre du Code civil* », *Ibid.*, n° 522 ; O. DESHAYES, T. GÉNICON, Y.-M. LAITHIER, « *Réforme du droit des contrats* », LexisNexis, 2^{ème} éd., 2018, p. 397 : Le changement semble pouvoir être identifié comme un changement émanant de l'environnement économique qui est de nature à créer « *un déséquilibre contractuel majeur* » distinct d'un simple manque à gagner.

Pour l'entrepreneur, la modification des prix des services ou des biens comporte un véritable intérêt. Elle lui garantit non seulement une certaine prévisibilité pour son activité mais également, elle lui permet de s'assurer que les marges dégagées sont de nature à lui permettre la poursuite de l'activité. Dans le cas des plateformes la problématique semble être plus complexe.

B) L'indétermination des prix dans le cadre des plateformes

261. La détermination du prix des services par les plateformes. - Les plateformes, tout comme les intégrateurs traditionnels, déterminent unilatéralement les prix de fourniture des services. Cette détermination est toutefois spécifique. Par le biais d'un algorithme¹⁰⁵³, les tarifs des services sont fixés en temps réel et en fonction des aléas du marché¹⁰⁵⁴. L'algorithme assure ainsi aux plateformes d'être compétitives et de répondre de manière précise aux circonstances économiques pouvant faire varier le prix de l'activité¹⁰⁵⁵. L'avantage de cette méthode, consiste à apprécier uniquement les évolutions du marché sans avoir à se soucier des intérêts à préserver. En somme, la fixation unilatérale des prix par la plateforme peut entraîner des prix élevés et bénéfiques aux prestataires ou bien, des prix très bas dans ce cas leur étant défavorables.

262. La réception des prix par les prestataires. - Il serait alors possible de considérer que lorsque les prix imposés par la plateforme sont inférieurs au montant nécessaire pour réaliser un profit, le prestataire offreur doit refuser la prestation. Cependant, non seulement des sanctions peuvent s'appliquer sur celui qui refuse un trop grand nombre de courses¹⁰⁵⁶ mais

¹⁰⁵³ A. FABRE, M-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? » *préc.*, p. 166 ; B. GOMES, « La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *préc.*, p. 92 ; K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 320. Enfin, certaines plateformes ne garantissent qu'un minimum de rémunération : T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *préc.*, p. 63.

¹⁰⁵⁴ Sur la notion de marché, v. L. BIDAUD, « *La délimitation du marché pertinent en droit français de la concurrence* », *préf.*, F. JENNY, Litec, 2001 ; G. CANIVET, « Questions sans valeur ni portée à propos de la clientèle en droit de la concurrence... et ailleurs », *Gaz. Pal.*, 2001, 1650 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *L'abus de position dominante* », *Op. cit.*, p. 21 et s. ; M.- A. FRISON-ROCHE, M.-S. PAYET, « *Droit de la concurrence* », Dalloz, 1^{ère} éd., 2006, n° 123 ; B. DEFFAINS, « Vraiment pertinent ? Une analyse économique des marchés pertinents », *RTD com.*, 2018, p. 555 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la concurrence, interne et européen* », *Op. cit.*, n° 184.

¹⁰⁵⁵ Cette faculté d'adapter les prix en temps réel n'est pas permise aux intégrateurs car elle risquerait de déstabiliser le réseau.

¹⁰⁵⁶ Il est vrai que le Code des transports prohibe les sanctions relatives au refus d'exécuter une prestation (L. 1326-2). Toutefois, il semble que la réception de ce dispositif ne soit toujours pas acquise : CA Lyon, 15 Janv. 2021, 19/08056 également, CA Paris, 12 Mai 2021, 18/02660. D'autre part, les procédés de seuil de connexion empêchent concrètement le prestataire de refuser un trop grand nombre de prestations. V. CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc.* : *C'est Take eat easy qui nous classait et déterminait qui étaient les meilleurs (...). Si nous*

plus encore, le prestataire ne connaît que le prix minimal garanti¹⁰⁵⁷. En ce sens, en refusant la prestation, il prend le risque de refuser un prix supérieur ou égal à son « prix de marge ». Dans cette circonstance, le prestataire est incité à effectuer l'ensemble des courses que lui affecte la plateforme.

263. L'hypothèse de l'abus. - Les conditions dans lesquelles les plateformes déterminent le prix des services ne semblent pas être de nature à « *permettre à l'autre partie un fonctionnement normal de son activité, dans la situation de dépendance qui est la sienne* »¹⁰⁵⁸. La détermination unilatérale du prix doit autoriser le prestataire à réaliser un profit qui, s'il n'est pas identique à celui obtenu par le partenaire dominant, lui garantit néanmoins la poursuite de l'activité¹⁰⁵⁹. L'abus suppose alors d'apprécier le comportement de l'intégrateur¹⁰⁶⁰. Pour exemple, la possibilité dévolue à l'entrepreneur intégré de négocier les tarifs est généralement exclusive de l'abus¹⁰⁶¹. Dans le domaine des plateformes, force est de constater qu'il est difficilement concevable. D'une part, certains prestataires peuvent négocier leurs marges¹⁰⁶². D'autre part, la valeur des prix pratiqués par la plateforme est « calquée » sur le marché¹⁰⁶³ du fait de

n'étions pas tout le temps disponible, notre 'taux de connexion' chutait, et Take eat easy nous empêchait de travailler ».

¹⁰⁵⁷ Le prix minimal garanti devrait désormais être transmis aux prestataires offreurs pour chaque course : Décr. n° 2020-13000 du 26 Oct. 2020. V. également, C. transp. L. 1326-2.

¹⁰⁵⁸ B. FAGES, « L'abus dans les contrats de distribution », in, « L'abus dans le droit des contrats », *Cah. dr. entr.*, n° 6, 1998, p. 11 ; T. REVET, « La détermination unilatérale de l'objet dans le contrat », in, C. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « *L'unilatéralisme et le droit des obligations* », *préc.*, n° 16.

¹⁰⁵⁹ T. REVET, « La détermination unilatérale de l'objet dans le contrat », in, C. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « *L'unilatéralisme et le droit des obligations* », *préc.*, n° 16.

¹⁰⁶⁰ D. MAZEAUD, « Petite leçon de solidarisme contractuel », *D.*, 2001, p. 3236.

¹⁰⁶¹ Le règlement Plateforme to business semble pouvoir s'appliquer aux prestataires offreurs même lorsqu'ils bénéficient d'une certaine marge de négociation : G. LOISEAU, « La protection contractuelle des travailleurs de plateformes », *préc.*, p. 149 : « *L'unilatéralisme étant le principal critère de qualification, le texte précise comment il faut l'entendre. Il n'est pas nécessaire, est-il indiqué, que les conditions générales aient été déterminées à l'avance par l'exploitant de la plateforme et soumises telles quelles à l'adhésion de l'entreprise utilisatrice sans que celle-ci ait pu avoir la moindre influence sur leur contenu. Une négociation peut, autrement dit, avoir eu lieu et certaines dispositions être le produit d'une délibération commune* ». Aussi, le règlement s'inscrit dans un objectif de lutte ainsi que de prévention des pratiques abusives émanant des plateformes. V. également, T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *préc.*, p. 63.

¹⁰⁶² *Infra*, n° 268.

¹⁰⁶³ Sur cette lecture de l'abus, v. Com. 21 Janv. 1997, n° 94-22.034 ; *D.*, 1997, p. 414, note C. JAMIN.

Plus récemment, v. Civ. 1^{ère} 30 Juin 2004, n° 01-00.475, Bull. civ. 2004, I, n° 190 ; *D.*, 2004, p. 2150, obs. V. AVENA-ROBARDET ; *D.*, 2005, p. 1828, note, D. MAZEAUD ; *D.*, 2006, p. 155, obs. D.-R. MARTIN ; *RTD civ.*, 2004, p. 749, obs. P.-Y. GAUTIER ; *RTD civ.*, 2004, p. 126, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *RTD Com.*, 2004, p. 800, obs. D. LEGEAIS. *Adde*, J. GHESTIN, « De la fixation unilatérale des prix dans l'exécution d'un contrat d'approvisionnement exclusif », *D.*, 2015, p. 183 ; J. MOURY, « La fixation unilatérale du prix dans le contrat cadre », *AJCA*, 2016, p. 123 ; J. MOURY, « La détermination du prix dans le 'nouveau' droit commun des contrats », *D.*, 2016, p. 1013.

l'algorithme. En conséquence, le comportement abusif de la plateforme n'est pas aisé à définir lorsqu'il est détaché de son pouvoir de sanction¹⁰⁶⁴.

Cette fixation unilatérale des tarifs a bien évidemment un impact sur les profits que perçoivent les prestataires. La détermination des tarifs liés à la fourniture des biens ou des services se présente comme une première modalité d'encadrement du profit. En conséquence, si ces tarifs sont incertains, les profits qui en découleront le seront tout autant.

II) L'insécurité relative à la détermination du profit

264. Les conséquences de fixation des prix de fourniture. - La détermination unilatérale des tarifs par l'intégrateur influence les marges de profit de l'entrepreneur intégré. Lorsque les tarifs sont assortis de clauses conseillant des prix ou fixant des prix maximums de revente, les marges sont encadrées en amont ainsi qu'en aval (A). Dans le cas des plateformes, le procédé est identique. Toutefois, du fait de l'incertitude quant à la fixation des prix relatifs à la fourniture, il semble que la capacité de profit soit intensément affectée (B).

A) L'encadrement des profits dans l'intégration

265. Des liens étroits. - Les juridictions s'attachent au contrôle de l'abus en matière de détermination unilatérale du prix parce que les tarifs imposés encadrent la marge de profit dégagée par l'entrepreneur¹⁰⁶⁵. Ces tarifs participent à la constitution d'une première « strate » de maîtrise de la politique de prix de l'entrepreneur intégré. La seconde est représentée par les prix conseillés par l'intégrateur¹⁰⁶⁶. Le profit réceptionné par l'entrepreneur intégré est ainsi « encerclé » par ces deux modalités tarifaires qui limitent sa marge bénéficiaire¹⁰⁶⁷.

¹⁰⁶⁴ D. FERRIER, « Indétermination du prix et annulation du contrat d'approvisionnement exclusif », *Cah. dr. entre.*, 1982, p. 12 ; A. LAUDE, « La détermination du prix dans les contrats de distribution », *D. affaires*, 1996, p. 6.

¹⁰⁶⁵ Pour exemple, dans le contexte de la gérance de succursale, l'article L. 7322-2 du Code du travail dispose que « la clause de fourniture exclusive avec vente à prix imposé est une modalité commerciale qui ne modifie pas la nature du contrat ». Cette disposition précise tout d'abord que les prix de fourniture sont fixés par la société mère et ensuite, que les prix de vente sont eux-aussi imposés. Il en va également ainsi concernant l'article L. 7321-2 du Code du travail qui prévoit « aux conditions et prix imposés par cette entreprise ».

¹⁰⁶⁶ M. PÉDAMON, H. KENFACK, « Droit commercial », *Op. cit.*, n° 629 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « Droit de la concurrence interne et européen », Dalloz, 8^{ème} éd., 2019, n° 359, p. 173.

¹⁰⁶⁷ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », *préf. G. VINEY, Op. cit.*, n° 353 et s.

Concernant la première modalité, elle est liée au prix de la fourniture déterminé par l'intégrateur. Ces prix correspondent au coût de production ou de fabrication du produit ou du service. Dans le cas de la plateforme, ce prix est fixé par algorithme et une fraction de celui-ci est connu par le prestataire¹⁰⁶⁸. Ce dernier ne dispose donc pas du pouvoir d'anticiper le prix global des services fournis. Il en va différemment pour des contrats d'intégration au sein desquels les « *contrats cadre stipulent les prix de vente à intervenir en référence au tarif fournisseur* »¹⁰⁶⁹.

266. Les conséquences sur la marge. - Le fait que les prix d'achat soient fixés par l'intégrateur signifie que grâce aux prix de revente conseillés, la marge bénéficiaire de l'entrepreneur est réduite. Pour exemple, le régime de l'article L. 7321-2 du Code du travail prévoit que la fixation des prix d'achat s'accompagne d'un encadrement visant les prix de revente¹⁰⁷⁰. Il en est également ainsi pour les contrats d'intégration « traditionnels », lors desquels les entrepreneurs intégrés sont astreints à des politiques de prix conseillés ou de prix maximums. La marge qu'ils retirent est alors en partie déterminée par l'intégrateur. En conséquence, la maîtrise de l'activité économique passe par la maîtrise de la capacité de profit¹⁰⁷¹. Ce constat permet d'identifier l'un des attributs essentiels de la dépendance économique : la maîtrise de la capacité de profit de l'entrepreneur intégré¹⁰⁷².

Dans le cas des plateformes, un fonctionnement similaire est observé. La plateforme détermine la marge de profit du prestataire offreur. Toutefois, cette détermination est plus « intense » puisque les prix fixés par les plateformes sont déterminés de manière algorithmique.

B) L'encadrement exacerbé des profits par les plateformes

267. Une intégration « classique ». - Les tarifs garantis par la plateforme sont amputés d'une rétrocession correspondant à la commission qu'elle retire¹⁰⁷³. Une décision *Uber* précise que la plateforme « *reçoit le prix des courses et le reverse aux chauffeurs, après déduction de sommes au titre d'une commission de 20% à raison des frais de service générés par le service*

¹⁰⁶⁸ À moins que l'article D. 1326-2 du Code des transports ne puisse trouver à s'appliquer.

¹⁰⁶⁹ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 355.

¹⁰⁷⁰ Soc. 16 Sept. 2015, n° 14-17.371, Bull. civ, 2015, V, n° 835; *AJCA*, 2015, p. 481, obs. A. LECOURT ; *Lettre distrib*, 2015, note, A.-C. MARTIN ; *D*, 2016, p. 964, obs. D. FERRIER.

¹⁰⁷¹ A. JEAMMAUD, « *L'assimilation de franchisés aux salariés* », *préc.*, p. 161.

¹⁰⁷² T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 171.

¹⁰⁷³ C. transp. art. L. 1326-2.

d'intermédiation fourni à ces derniers ». Il en va de même à l'occasion d'une affaire portée devant la Cour d'Appel de Paris lors de laquelle est mise en lumière la « *commission à la charge du 'partenaire', égale à 20 % du prix du billet brut* »¹⁰⁷⁴. Le tarif minimum porté à la connaissance du prestataire est déjà prélevé de la commission perçue par la plateforme. Ce prix est ensuite enrichi du « prix de marge », quant à lui inconnu. Le tout participe à fonder la rémunération¹⁰⁷⁵. Les contrats de partenariat apparaissent donc comme des contrats marqués du sceau de la dépendance économique, c'est-à-dire, comme des contrats à l'occasion desquels la détermination des profits n'est pas libre. En effet, le prestataire offreur ne détermine pas le prix de la fourniture. Il faut ajouter que les tarifs « dynamiques » présentent une grande insécurité puisqu'ils ne sont pas connus en amont de l'exécution¹⁰⁷⁶ de la prestation et se réfèrent exclusivement au marché. Plus encore, la problématique tient au fait que c'est sur la base de ces prix, que repose le profit du prestataire.

268. La marge de profit. - Si les tarifs visant les coûts de production du service sont déterminés par la plateforme, il faut toutefois reconnaître que toutes n'imposent pas de prix de « vente » à la clientèle. L'affaire *Deliveroo* peut servir d'illustration. Elle met en évidence le fait que « *s'agissant de la fixation des tarifs par la société, (...) un autre livreur a négocié sa rémunération et que M. A... B... lui-même a fait valoir une augmentation de la sienne convenue avec la société* »¹⁰⁷⁷. Cette faculté de négociation rapproche les prestataires offreurs du régime des gérants de succursales ou des entrepreneurs intégrés. Ces derniers détiennent une faculté d'adaptation de leurs marges parce qu'ils maîtrisent leurs profits¹⁰⁷⁸. Une affaire *Uber* fait un constat identique. La plateforme détermine le prix du service et la marge que retire le prestataire peut être négociée. La Cour relate la possibilité laissée au chauffeur « *d'imputer un tarif inférieur au tarif utilisateur qu'UBER a seul prédéfini, ou de négocier avec UBER un tarif inférieur au tarif prédéfini* »¹⁰⁷⁹. Il faut cependant noter l'hypocrisie de la pratique. La plateforme autorise une négociation « à la baisse ». Or, les prix des prestations déjà extrêmement réduits et constituant une source d'insécurité pour le prestataire ne sont pas de nature à lui permettre de diminuer ses marges.

¹⁰⁷⁴ CA Paris, 12 Mai 2021, 18/02660. *Adde*, CA Lyon, 15 Janv. 2021, 19/08056.

¹⁰⁷⁵ Déduction faite des corrections tarifaires, *Infra*, n° 265 et n°267.

¹⁰⁷⁶ Même s'ils comportent une fraction portée à la connaissance du prestataire.

¹⁰⁷⁷ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, note, B. KRIEF ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2021, p. 69, obs. A. ALLOUCH ; *Com. comm. électr.*, n° 6, 2021, 44, note, G. LOISEAU.

¹⁰⁷⁸ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 377.

¹⁰⁷⁹ CA Paris, 12 Mai 2021, n° 18/02660.

269. L'encadrement de la marge de profit. - Toujours est-il qu'une forme de prix maximum ou de prix conseillé¹⁰⁸⁰ semble être établi par la plateforme. Celle-ci autorise le prestataire à fixer son profit « à la baisse » c'est-à-dire qu'à *minima*, un prix maximum existe. Ce profit est ainsi restreint. C'est effectivement la faiblesse des tarifs en amont qui empêche le prestataire de mener une politique personnelle des prix¹⁰⁸¹. Celui-ci n'a accès qu'à un prix minimal garanti mais il n'est pas certain que ce prix lui permette d'acquérir la marge attendue. De plus, ce « prix de marge » est « dynamique », de sorte que la faculté de négociation offerte au prestataire est d'ores et déjà mise en échec.

L'on pourra également s'interroger sur le fait de savoir si ces prix garantis sont identiques pour toutes les prestations ou s'ils sont « adaptés » en fonction des caractéristiques revêtues par chacune d'entre elles. Dans le second cas, cela pourrait signifier que les prix garantis puissent, eux aussi, faire l'objet d'un « dynamisme algorithmique ». Alors, pour le prestataire offreur, l'argument du prix minimum perdrait de son panache et le dissuaderait définitivement de négocier ses marges.

Finalement, pour la plateforme, il s'agit de maîtriser la capacité de profit des prestataires¹⁰⁸². Cette faculté est parfaitement admise dans un contexte de dépendance économique¹⁰⁸³. Or, elle s'accompagne pour l'entrepreneur intégré d'une certaine prévisibilité. Cette donnée est introuvable concernant les plateformes. La dépendance du prestataire revêt une intensité toute particulière qui tranche avec celle conçue au sein des contrats de dépendance. En effet, au-delà de la « simple » maîtrise de la capacité de profit, l'insertion de procédés de sanctions pécuniaires renforce un peu plus le pouvoir détenu par la plateforme. En somme, ce n'est plus uniquement la capacité de profit qui est accaparée mais le profit.

¹⁰⁸⁰ CA Paris, 12 Mai 2021, n° 18/02660, *préc* : « la société UBER BV fixe pour le service un tarif correspondant à un montant 'recommandé' »

¹⁰⁸¹ CA Paris, 8 Oct. 2020, n° 18/054471; CA Lyon, 15 Janv. 2021, n° 19/08056: Les prestataires sont d'ailleurs liés aux conditions de facturation imposées par les plateformes.

¹⁰⁸² CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 21/ 159 et n° 21/161. *Contra*. CA Paris, 12 Oct. 2017, n° 17/03088 ; CA Paris, 9 Nov. 2017, n° 16/12875, CA Paris 16 Nov. 2017, n° 16/09647.

¹⁰⁸³ O. LECLERC, T. PASQUIER, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé », *préc*, p. 83.

§2) La maîtrise globale du profit par les plateformes

270. Un dépassement. - Les plateformes contrôlent, de prime abord, la capacité de profit du prestataire. Néanmoins, il semble que la mise en œuvre de leur pouvoir de sanction caractérise *in fine* une maîtrise du profit¹⁰⁸⁴. En ce sens, leurs prérogatives d'organisation présentent des similarités avec le pouvoir dont dispose l'employeur et qui lui garantit la maîtrise globale des profits de son entreprise (I). La subordination apparaît alors. Elle est une réaction logique aux atteintes visant l'indépendance (II).

I) La maîtrise du profit comme modalité d'organisation par les plateformes

271. La suspension de la capacité de maîtriser les profits. - Les décisions visant les plateformes mentionnent rarement l'argument de la maîtrise de la capacité de profit¹⁰⁸⁵. Pourtant, cet élément est fondamental car il permet d'identifier le détenteur véritable de l'autorité. Dans le contexte du contrat de travail par exemple, l'employeur est celui qui maîtrise le profit de ses salariés et cette faculté peut s'exprimer au moyen de mesures disciplinaires (A). C'est également le pouvoir disciplinaire dont dispose la plateforme qui permet de constater cette maîtrise et de lui assigner la qualité d'employeur (B).

A) Maîtrise de la capacité de profit et prérogative disciplinaire dans l'entreprise

272. L'organisation et les mesures coercitives de l'employeur. - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur constitue un attribut de sa qualité d'organisateur de l'entreprise. L'employeur est celui qui maîtrise les profits liés à l'activité et qui supporte les risques qui en découlent. Aussi, lorsqu'il constate un manquement du salarié¹⁰⁸⁶ à ses obligations professionnelles¹⁰⁸⁷, il

¹⁰⁸⁴ Nous soulignons pour affirmer la distinction.

¹⁰⁸⁵ Pour une exception, la seule à notre connaissance, v. CA Paris, 8 Oct. 2020, n° 18/05471 : « *La société TTT estime que M. E... a facturé chacune de ses interventions et a assumé le risque économique de son activité ; qu'il était libre d'effectuer des prestations de livraisons avec d'autres sociétés, et bénéficiait ainsi d'une liberté totale dans l'organisation de son emploi du temps* » (souligné par nous).

¹⁰⁸⁶ G. COUTURIER, « Le risque du tout disciplinaire », in, « *Le droit social - le droit comparé* », Études dédiées à la mémoire de P. ORTSCHIEDT, PUS, 2003, p. 83, *spéc.*, p. 86. *Adde*, Soc. 24 Juin 2009, n° 08-41.179, Inédit.

¹⁰⁸⁷ La faute disciplinaire résulte du manquement aux obligations découlant du contrat : Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3, *préc.* ; D, 2007, p. 2137 ; D, 2007, p. 2137, note, J. MOULY ; RDT, 2007, p. 527, note, T. AUBERT-MONPEYSEN ; RDT, 2007, p. 586, note, T. AUBERT-MONPEYSEN ; JCP G, n° 28, 2007, II, 10129, note, G. LOISEAU ; JCP S, n° 22, 2007, 256, obs. L. DAUXERRE ; JCP S, n° 28, 2007, 1538, note, A. BARÈGE, B. BOSSU ; *Com. com. elect.*, n° 7-8, 2007, 98, note, A. LEPAGE ; JCP E, n° 26, 2007, 1844, note, C. PUIGELIER ; JCP G, n° 22, 2007, 249, obs. L. DAUXERRE ; *Gaz. Pal.*, n° 223, 2007, p. 10, note, P. POLERE.

détient le pouvoir d'appliquer des sanctions ou de prononcer la résiliation du contrat de travail¹⁰⁸⁸. Le pouvoir disciplinaire traduit la concordance entre le pouvoir d'organisation et l'intérêt de l'entreprise¹⁰⁸⁹ (1). Cette coordination est également perceptible en matière de licenciement. Dans ce contexte, l'organisation et l'intérêt de l'entreprise fonctionnent de concert (2).

1) Le pouvoir disciplinaire de l'employeur comme manifestation de l'intérêt de l'entreprise

273. Pouvoir disciplinaire et pouvoir d'organisation. - Les sanctions disciplinaires sont conçues comme « toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération »¹⁰⁹⁰. La faculté disciplinaire de l'employeur constitue une prérogative juridique¹⁰⁹¹ qui s'associe au pouvoir règlementaire dont il dispose¹⁰⁹². Autant en ira-t-il du règlement intérieur qui se révèle être un instrument d'articulation entre discipline¹⁰⁹³ et normativité¹⁰⁹⁴.

274. L'intérêt de l'entreprise et le pouvoir disciplinaire. - Dans la mesure où il est en fait question du pouvoir d'organisation de l'employeur, l'intérêt de l'entreprise¹⁰⁹⁵ constitue à la fois la justification¹⁰⁹⁶ et la limite à ses prérogatives disciplinaires¹⁰⁹⁷. Les juridictions

¹⁰⁸⁸ Soc. 30 Juin 2010, n° 09-66.792 et n° 09-66.793, Bull. civ, 2010, V, n° 152 ; *JCP S*, n° 43, 2010, 1444, note, B. BOSSU : *La faute disciplinaire implique le comportement volontaire du salarié. V. également*, Soc. 27 Nov. 2013, n° 11-22.449, Inédit.

¹⁰⁸⁹ *Supra*, n° 38 et n° 161 et s.

¹⁰⁹⁰ C. trav. art. L. 1331-1.

¹⁰⁹¹ D. LOCHAK, « Droit, normalité, normalisation », in, « *Le droit en procès* », CURAPP, 1983, p. 51 ; F. VENNIN, « L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc*, 1983, p. 486 ; A. SUPIOT, « Autopsie du citoyen dans l'entreprise », in J.-P. LE CROM, « *Deux siècles d'histoire du droit du travail : l'histoire par les lois* », Éditions de l'Atelier, 1998, p. 265, *spéc.*, p. 267. Sur l'opposition entre théorie institutionnelle et contractuelle v. respectivement, P. DURAND, « À la frontière du contrat de travail et de l'institution », *JCP*, 1944, I, 337 ; G. LYON-CAEN, « Défense et illustration du contrat de travail », *préc.*, p. 61.

¹⁰⁹² A. SUPIOT, « La réglementation patronale dans l'entreprise », *Dr. soc*, 1992, p. 215.

¹⁰⁹³ D. MAZEAUD, « Contractuel mais disciplinaire », *Dr. soc*, 2003, p. 164. V. également, CA Paris, 21 Oct. 2020, n° 18/08116.

¹⁰⁹⁴ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 220.

¹⁰⁹⁵ A. LYON-CAEN, « Droits fondamentaux et droit du travail », in, « *Droit syndical et droit de l'homme à l'aube du XXIème siècle* », Mélanges en l'honneur de J.-M. VERDIER, Dalloz, 2001, p. 440.

¹⁰⁹⁶ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 220.

¹⁰⁹⁷ P. DURAND, R. JAUSSAUD, « *Traité de droit du travail* », *Op. cit.*, p. 431 ; A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 115.

contrôlent ainsi la « *proportionnalité de ces mesures au regard de leur finalité* »¹⁰⁹⁸. Dans une telle acception, l'employeur, en vertu de son pouvoir d'organisation, dispose de la faculté d'individualiser les sanctions¹⁰⁹⁹. L'intérêt de l'entreprise doit être analysé parallèlement à la notion de profit car le pouvoir d'organisation incombe au titulaire du profit.

275. La maîtrise des risques et des profits. - Le pouvoir disciplinaire de l'employeur peut être corrélé à la maîtrise des profits. Pour celui-ci, la mise à disposition des forces de travail a un intérêt : retirer la somme des utilités attendues. Dès lors, en tant que détenteur du travail à sa source, le *praestare* s'articule avec l'intérêt de l'entreprise. La procédure de recrutement des salariés en témoigne¹¹⁰⁰. Le fonctionnement de l'entreprise nécessite des forces spécifiques que l'employeur sélectionne avec attention. Ces forces en action lui permettent de réceptionner le travail tel qu'il l'a déterminé. Aussi, dès l'instant où le salarié s'extrait de la subordination, les profits ne sont plus réceptionnés par l'employeur et l'intérêt de l'entreprise est malmené. En effet, lorsque le comportement du salarié se détache de la subordination, le salaire qui lui est versé ne rémunère plus la mise à disposition des forces nécessaires. Ici, l'intérêt de l'entreprise n'est plus représenté¹¹⁰¹ car, non seulement le salarié ne procure plus les « gains attendus » par l'employeur mais plus encore, il est désormais rémunéré pour une prestation qu'il ne fournit pas. Dans le même sens, parce que l'employeur est responsable des conséquences du comportement de ses salariés¹¹⁰², il doit alors, en vertu de l'intérêt de l'entreprise, appliquer des sanctions. Dans ce contexte, la Cour de cassation considère que « *le salarié qui avait la responsabilité du travail exécuté dans son service et devait notamment exercer un contrôle de qualité avait fait preuve de négligences répétées et graves malgré des mises en garde de son chef hiérarchique* »¹¹⁰³ peut se voir imputer un licenciement disciplinaire.

¹⁰⁹⁸ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Ibid*, n° 220.

¹⁰⁹⁹ Soc. 15 Mai 1991, n° 89-42.270, Bull. civ, 1991, V, n° 236 ; *Dr. soc*, 1991, p. 619, note, Ph. WAQUET ; *Dr. soc*, 1991, p. 621, note, P. FRANCK ; *D*, 1992, p. 289, obs. A. LYON-CAEN ; *Dr. soc*, 1992, p. 967, note, D. CORRIGNAN-CARSIN.

¹¹⁰⁰ *Supra*, n° 138 et s.

¹¹⁰¹ Soc. 21 Janv. 1992, n° 90-46.104, Bull. civ, 1992, V, n° 17: « *qu'il était reproché à un salarié de s'acquitter de manière défectueuse de ses obligations contractuelles en tentant de faire prévaloir ses propres conceptions relatives aux objectifs et méthodes à mettre en œuvre sur celles de son employeur, au point d'entraîner un conflit permanent entre lui-même et l'une de ses collègues de travail et de compromettre le bon fonctionnement du service* ».

¹¹⁰² Soc. 26 Mai 2015, n° 14-14.219, Inédit : « *de nombreuses carences dans la mise en œuvre de mesures de sécurité étaient reprochées à ce salarié chargé de faire respecter les règles de sécurité dans l'entreprise, ce qui constituait une violation des obligations découlant de son contrat de travail* ».

¹¹⁰³ Soc. 30 Avr. 1997, n° 95-44.746, Bull. civ, 1997, V, n° 152.

De manière similaire, le pouvoir de résiliation unilatérale dont dispose l'employeur participe de l'intérêt de l'entreprise¹¹⁰⁴ : il caractérise la maîtrise des profits.

2) *Le licenciement et la maîtrise de l'organisation*

276. La résiliation unilatérale. - L'employeur détient une faculté de résiliation unilatérale qui est encadrée par le motif invoqué¹¹⁰⁵. Le motif de licenciement ainsi que la cause pour laquelle il est prononcé, doivent s'articuler avec l'intérêt de l'entreprise¹¹⁰⁶. Il en va finalement du pouvoir d'organisation de l'employeur. Cette cause réelle est sérieuse constituée donc, pour les juridictions, un moyen d'objectiver les raisons ayant conduit au licenciement¹¹⁰⁷. En somme, le lien entre la cause du licenciement et l'intérêt de l'entreprise, permet de limiter le pouvoir de l'employeur en matière de rupture unilatérale¹¹⁰⁸. Sont ainsi évacués les motifs tirés de la vie personnelle du salarié¹¹⁰⁹ ou la perte de confiance¹¹¹⁰. Le motif et la cause du licenciement supposent de s'attarder sur l'intention de l'employeur. Il doit justifier l'imprégnation de l'intérêt

¹¹⁰⁴ G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les évolutions contemporaines du droit du travail* », préc., p. 143 ; Ph. WAQUET, « Le juge et l'entreprise », *Dr. Soc.*, 1996, n° 5, p. 473 ; J.- M. LATTES, « Pouvoir et juge », in, J. PÉLISSIER (dir.) « *Le pouvoir du chef d'entreprise* », Dalloz, 2002, p. 79.

¹¹⁰⁵ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 240. Il en ira également ainsi en matière de contrôle de la rupture du contrat de dépendance, v. F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 364 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 183.

¹¹⁰⁶ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 241.

¹¹⁰⁷ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 241.

¹¹⁰⁸ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 241.

¹¹⁰⁹ M. DESPAX, « La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », *préc.* ; J. - M. VERDIER, « Libertés et travail : problématique des droits de l'homme et du rôle du juge », *préc.*, p. 63 ; P. BOUAZIZ, « Vie privée et cause réelle et sérieuse de licenciement », *préc.*, p. 201 ; J. SAVATIER, « La protection de la vie privée des salariés », *préc.*, p. 329 ; Ph. WAQUET, « Le contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la cause réelle et sérieuse du licenciement », *préc.*, p. 980 ; M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « Les éléments constitutifs de la cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif extra-personnel », *préc.*, p. 403 ; Ph. WAQUET, « Vie professionnelle et vie personnelle du salarié », *préc.*, p. 289.

¹¹¹⁰ Soc. 29 Nov. 1990, n° 87-40.184, Bull. civ., 1990, V, n° 597, p. 359 ; D., 1991, p. 190 ; D., 1991, p. 190, note, J. PÉLISSIER ; *Dr. soc.*, 1992, p. 32, note F. GAUDU. Confirmée par : Soc. 29 Mai 2001, n° 98-46.341, Bull. civ., 2001, V, n° 183, p. 144 ; D., 2001, p. 921 ; D., 2002, p. 921, obs. A. GARDIN. Plus récemment, Soc. 11 Sept. 2019, n° 18-19.522, Inédit. V. également, Soc. 9 Janv. 1991, n° 89-43.918, Bull. civ., 1991, V, n° 1, *préc.* ; *Dr. soc.*, 1991, p. 489, obs. J. SAVATIER ; *Dr. ouv.* 1991, p. 202, obs. P. BOUAZIZ. *Adde.*, F. GAUDU, « Le licenciement pour perte de confiance », *préc.*, p. 32 ; A. LEPAGE, « La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail », *préc.*, p. 364 ; C. MATHIEU-GENIAUT, « L'immunité disciplinaire de la personnelle du salarié en question », *préc.*, p. 848 ; J. MOULY, « Le licenciement du salarié pour des faits relevant de sa vie personnelle. Le retour discret de la perte de confiance », *Dr. soc.*, 2006, p. 839. Sur la notion de confiance, v. D. MAZEAUD, « La confiance légitime et l'estoppel », *préc.*, p. 363 ; N. LUHMANN, « *La confiance. Un mécanisme de réduction de la complexité sociale* », *Op. cit.*, 2006 ; S. STIJNS, I. SAMOY, « La confiance légitime en droit des obligations », in, B. FAUVARQUE-COSSON, (dir.), « *La confiance légitime et l'estoppel* », *préc.*, p.167 ; D. MAZEAUD, « La confiance légitime et l'estoppel : rapport français », in, B. FAUVARQUE-COSSON, (dir.), « *La confiance légitime et l'estoppel* », *préc.*, p. 247 ; R. LAHER, « Mandat et confiance », *préc.*, p. 541.

légitime de l'entreprise¹¹¹¹, ce qui justifie que l'acquisition, par un vendeur automobile, d'un véhicule d'une marque concurrente n'est pas de nature à justifier le licenciement¹¹¹².

277. La résiliation unilatérale et l'intérêt de l'entreprise. - La défense de l'intérêt de l'entreprise, par l'employeur, se justifie par le fait qu'il supporte la charge des risques et bénéficie des profits émanant de son organisation. À ce titre, l'insuffisance professionnelle est éligible au licenciement non-fautif¹¹¹³. La Cour de cassation considère que « *les erreurs commises par le salarié ne relevaient pas d'une mauvaise volonté délibérée, mais de son insuffisance professionnelle (...) qu'elles ne pouvaient constituer une faute grave* »¹¹¹⁴. Alors, lorsque les compétences du salarié ne permettent plus à l'employeur de bénéficier des profits attendus, l'intérêt de l'entreprise impose de procéder au licenciement.

Cet intérêt peut également réclamer la mise en œuvre d'objectifs qui supposent que l'employeur acquiert un certain nombre d'utilités sur un temps imparti. La non-réalisation des objectifs, si elle affecte les utilités attendues par l'employeur, ne justifie pas le licenciement à moins qu'elle soit due à une insuffisance professionnelle¹¹¹⁵ ou à une faute¹¹¹⁶. L'employeur reste ainsi titulaire du pouvoir d'organiser l'entreprise parce qu'il en maîtrise les risques et les profits. Il peut décider d'évincer ou de sanctionner le salarié lorsque sa force de travail ne répond plus à l'intérêt précité.

¹¹¹¹ X. LAGARDE, « La nature juridique de la cause du licenciement », *JCP G*, 2000, I, 254.

¹¹¹² Soc. 22 Janv. 1992, n° 90-42.517, Bull. civ, 1992, V, n° 30 ; *D*, 1992, p. 60 ; *Dr. soc*, 1992, p. 334, obs. J. SAVATIER et Soc. 16 Déc. 1997, n° 95-41.326, Bull. civ, 1997, V, n° 441 ; *D*, 1997, p. 42 ; *JCP E*, n° 29, 1999, 1247, note, M.- C. ESCANDE-VARNIOL.

¹¹¹³ Soc. 27 Mars 1996, n° 92-40.448, Bull. civ, 1996, V, n° 124.

¹¹¹⁴ Soc. 31 Mars 1998, n° 95-45.639 et n° 96-40.022, Bull. civ, 1998, V, n° 186 ; *Dr. soc*, 1998, p. 716, obs. A. JEAMMAUD ; *JCP E*, 1998, II, 1835, note, J. MOULY.

¹¹¹⁵ A. CHIREZ, « Insuffisances, erreurs et fautes du salarié », *Dr. ouv*, 2006, p. 513. *Adde*, Soc. 5 Févr. 2014, n° 12-28.831, Inédit ; *Dr. soc*, 2014, p. 381, obs. J. MOULY.

¹¹¹⁶ Soc. 12 Févr. 2002, n° 99-42.878, Bull. civ, 2002, V, n° 65 ; *CSB*, 2002, n° 139, p. 161, obs. F.-J. PANSIER. *Adde*, Soc. 22 Juin 2011, n° 10-14.922, Inédit : Les juridictions avaient « constaté que l'insuffisance de résultats reprochée au salarié n'était pas sérieusement discutée, l'employeur produisant tous les éléments chiffrés, que les objectifs fixés étaient réalisables puisque les autres délégués pharmaceutiques de la même région placés dans des conditions identiques avaient obtenu des résultats supérieurs à ceux du salarié, que ce dernier résistait aux consignes concernant l'établissement de rapports d'activité ce qui dénotait un manque de motivation, que les pressions de l'employeur n'étaient que la conséquence légitime de cette insuffisance et non la cause ; qu'ayant ainsi caractérisé l'insuffisance professionnelle reprochée au salarié et, sans inverser la charge de la preuve, ils ont, dans l'exercice du pouvoir qu'ils tiennent de l'article L. 1235-1 du code du travail et sans être tenus de suivre les parties dans le détail de leur argumentation, décidé que le licenciement était fondé sur une cause réelle et sérieuse ».

Les mesures disciplinaires ainsi que le pouvoir de rupture unilatérale constituent des attributs organisationnels qui imposent un contrôle particulier de la part des juges¹¹¹⁷. Il est nécessaire de savoir si les mesures adoptées par l'employeur s'inscrivent dans le cadre de la défense de l'intérêt de l'entreprise. Dans le cas des plateformes, il faut constater l'existence d'un véritable pouvoir disciplinaire. Celui-ci a pour objet l'organisation de la maîtrise de la capacité de profit du prestataire ou plutôt de son profit faisant ainsi apparaître les indices de subordination.

B) La plateforme et la maîtrise du profit par des mesures « disciplinaires »

278. Les mesures disciplinaires et la maîtrise des profits. - La maîtrise du profit par les plateformes peut être identifiée au moyen de deux éléments. D'une part, elles détiennent la possibilité de suspendre temporairement la capacité de profit des prestataires (1). D'autre part, elles disposent d'un pouvoir « disciplinaire » affectant considérablement le profit que celui-ci dégage de son activité économique (2). Dans les deux cas, leurs prérogatives les rapprochent du rôle occupé par l'employeur.

1) La suspension de la capacité de profit par les plateformes

279. Suspension de la maîtrise du profit. - Loin de seulement maîtriser la capacité de profit du prestataire offreur¹¹¹⁸, la plateforme maîtrise « le profit ». La dernière affaire *Take Eat Easy* en témoigne : « *les moins bons travaillaient quand Take eat easy avait besoin d'eux (lorsqu'il n'y avait pas assez de 'bons' coursiers, lorsqu'il y avait des pics de commandes...). C'est Take eat easy qui nous classait et déterminait qui étaient les meilleurs (...). Si nous n'étions pas tout le temps disponible, notre 'taux de connexion' chutait, et Take eat easy nous empêchait de travailler* »¹¹¹⁹. De même, dans l'affaire *Uber* il est fait mention de la situation selon laquelle « *plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion temporaire de l'application pour permettre le bon fonctionnement de l'algorithme* »¹¹²⁰.

¹¹¹⁷ A. FABRE, « *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 241 : Le seul détournement de pouvoir est insuffisant à caractériser le dépassement des prérogatives de l'employeur.

¹¹¹⁸ *Supra*, n° 243.

¹¹¹⁹ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537, *préc.*

¹¹²⁰ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.* ; *D.*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ,

Dans un premier temps, la maîtrise de la capacité de profit est déduite de l'attribution, par la plateforme, de *shifts* préférentiels. En ce sens, elle détient la capacité du prestataire car elle peut décider d'accroître son profit en lui accordant les créneaux horaires les plus rentables. Au contraire, elle peut la réduire en interdisant ou en limitant l'accès à ces *shifts*. Dans cette seconde hypothèse, faire appel aux prestataires les moins « bons » uniquement en cas de besoin, signifie qu'ils ne peuvent exercer librement leur activité *via* la plateforme. Celle-ci détient donc le pouvoir « d'activer » ou « d'éteindre » leur capacité de profit.

Dans un second temps, cette maîtrise peut être déduite de la faculté, dont dispose la plateforme, d'empêcher le prestataire d'exercer son activité. Elle peut, en ce sens, suspendre temporairement l'accès à l'application. Cette modalité est véritablement originale car elle suppose que la plateforme puisse unilatéralement déterminer la possibilité de constitution du profit au moyen de l'application numérique. Ces « sanctions », présentent une proximité remarquable avec certaines mesures disciplinaires dont dispose l'employeur et qui s'exercent en revendication de l'intérêt de l'entreprise¹¹²¹. À titre d'illustration, les mesures de mise à pied disciplinaire¹¹²² l'autorisent à suspendre temporairement les rémunérations des salariés sans qu'il ne s'agisse d'une sanction pécuniaire¹¹²³. Cette faculté conférée à l'employeur est liée à son pouvoir d'organisation : lui seul est détenteur du travail à sa source¹¹²⁴. Aussi, parce que les forces de travail sont placées à sa disposition, il peut décider de les écarter temporairement de l'entreprise au nom de l'intérêt précité.

Or, dans le contrat de partenariat, le prestataire est un entrepreneur indépendant. Aussi, l'opportunité de constituer son profit ne peut lui être retirée¹¹²⁵. *A contrario*, cela signifie que

D. MAINGUY, B. SIAU; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

¹¹²¹G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 828 : La proximité joue essentiellement sur le terrain de la forme mais également du fond puisque l'intérêt de l'entreprise est toujours en jeu.

¹¹²²Soc. 26 Oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ, 2010, V, n° 243 ; *D. actualité*, 2010, obs. B. INES ; *RDT*, 2010, p. 719, obs. A. FABRE ; *RDT*, 2011, p. 249, obs. F. DUQUESNE ; *Dr. ouv.*, 2011, p. 181, obs. S. MESS.

¹¹²³J. MOULY, J. SAVATIER, « *Droit disciplinaire - Sanctions disciplinaires* », *Rép. dr. trav.*, 2021, n° 151.

¹¹²⁴T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 5, p. 7 ; A. SUPIOT, « *Critique du droit du travail* », *Op. cit.*, p.54.

¹¹²⁵Sauf s'il est exclu du réseau. C. Civ. art. 1225. Les clauses résolutoires doivent être mises en œuvre de bonne foi : Civ. 3^{ème} 14 Set. 2017, n° 16-17. 840. La résiliation peut également être unilatérale : C. civ. art. 1226. L'exclusion du réseau doit être justifiée par un manquement suffisamment grave : CA Paris, 9 Mai 2021, n° 2012-010394.

la plateforme maîtrise le profit à sa source. La Cour de cassation s'est déjà prononcée en ce sens à l'occasion du contentieux des loueurs de véhicules équipés taxis.

280. Illustration. – L'affaire *Taxi G7* constitue une illustration frappante de la maîtrise du profit par le cocontractant. La Cour de cassation reconnaît que « *la société SNGT se réservant le droit de reprendre le matériel à n'importe quel moment pour entretien ou réparation, exerçant un véritable pouvoir de contrôle unilatéral de ce matériel sans avoir à justifier de motifs préalables à cette intervention, privant ainsi le locataire du bénéfice de l'usage de ce matériel pendant toute la durée de l'entretien ou de la réparation, et donc de la possibilité de réaliser un chiffre d'affaires à l'origine de son revenu* »¹¹²⁶. Les indices mis en avant dans cette affaire, présentent une proximité avec le fonctionnement des plateformes. La société, en s'accordant le droit de récupérer les véhicules préalablement loués, suspend l'activité de ses preneurs à bail. Cette mesure fonde la reconnaissance de la subordination parce que la suspension de l'activité s'accompagne en réalité de la suspension de la capacité de profit. En ce sens, la société bailleresse accapare l'un des attributs essentiels de l'indépendance. Elle est la seule capable d'organiser les profits réalisés par le preneur à bail. Rapprochées du domaine des plateformes, les mesures permettant de suspendre l'exercice de l'activité du prestataire doivent être conçues comme affectant directement son indépendance, c'est-à-dire, la maîtrise de sa capacité de profit. Une telle prérogative doit alors initier l'application de la subordination puisque l'atteinte à l'autonomie du prestataire dépasse le simple cadre de ce qui est autorisé par la dépendance économique.

Dans cette lignée, les mesures disciplinaires appliquées par les plateformes, confirment la suspension de la capacité de profit du prestataire.

¹¹²⁶ Soc. 30 Nov. 2011, n° 11-10.688 et n° 11-11.173, Inédit.

2) *La maîtrise du profit par les mesures disciplinaires*

281. Les sanctions et la négociation des marges. - Il est nécessaire de mentionner la capacité de sanction¹¹²⁷, de nature strictement pécuniaire, détenue par la plateforme¹¹²⁸. Cette capacité lui permet d'organiser la maîtrise des profits du prestataire offreur. Cela se vérifie lorsque la plateforme sanctionne les refus de prestations¹¹²⁹, le non-respect des itinéraires¹¹³⁰ et les connexions marginales¹¹³¹. Ici, les sanctions atteignent directement la rémunération du prestataire offreur¹¹³². Elles constituent une modalité de détention du profit parce qu'elles emportent un effet dissuasif sur la négociation des marges. En effet, les prix fixés par la plateforme, qui ne peuvent être inférieurs au prix minimum garanti, sont déterminés en fonction des aléas du marché. Sur le tarif final, se situant à mi-chemin entre le prix minimal et le prix de marge, s'appliquent ensuite des sanctions. Cette adjonction ôte au prestataire toute faculté de négociation car le prix final peut être bien en deçà du prix de marge.

Ce dernier peut certes décider d'augmenter sa cadence de travail aux fins de parvenir à une plus grande rémunération. Toutefois, l'effort est vain car le prix des prestations n'est pas lié à la réalisation du travail, il dépend des variations que connaît le marché¹¹³³. De plus, quand bien même le montant de la rémunération parvient à s'approcher du prix de marge, l'éventualité de la sanction prive le prestataire des bénéfices de son travail. Le fonctionnement des plateformes

¹¹²⁷ Dont la proximité avec les clauses pénales peut être relevée : C. civ. 1231-5 ; D. MAZEAUD, « *La notion de clause pénale* », *préf.* F. CHABAS, *Op. cit.*, n° 630 ; D. MAZEAUD, « Les clauses pénales en droit du travail » *préc.*, p. 343 ; A. PINTO-MONTEIRO, « La clause pénale en Europe », in « *Le contrat au début du XXIème siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, *préc.*, p. 719. Sur la proximité entre les sanctions émanant de la plateforme et les clauses pénales : A. FABRE, M- C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 166.

Désormais le dispositif des sanctions devrait être soumis à des exigences en matière de transparence : Règl. UE, n° 2019/1150, du 20 Juin 2019, JOUE, L. 186/57, n° 22.

¹¹²⁸ Ces sanctions doivent être distinguées de celles qui émanent de l'évaluation de l'utilisateur.

¹¹²⁹ Plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une sanction : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, *préc.* ; Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.* ; CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04534 à n° 19/04538. Cette possibilité ne devrait plus pouvoir être offerte aux plateformes toutefois, les mécanismes de seuils de connexion emportent concrètement les effets des sanctions pour refus de prestation.

¹¹³⁰ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.* : « *Le contrat prévoit (...) une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace (...) qui traduit le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application* ». L'article L. 1326-2 du Code des transports devrait prohiber ces mesures toutefois, les plateformes n'ont pas encore assimilé le dispositif.

¹¹³¹ Sur les seuils minimums de connexion : Cons. prud'h. Paris, 20 déc. 2016, n° 14/16389 ; *Cah. sociaux*, n° 293, 2017, p. 61, note, O. DE RUPP, R. DE LAGARDE ; *Comm. com. électr.*, 2017, 23, obs. G. LOISEAU. *Adde.*, B. BOSSU, « Quel contrat de travail au XXIème siècle », *Dr. Soc.*, 2018, p. 232.

¹¹³² Ce procédé fonde ainsi une distinction avec les sanctions qu'applique l'employeur à ses salariés car dans le cadre du contrat de travail les sanctions pécuniaires sont prohibées. V. *Supra*,

¹¹³³ L'abstraction du travail est ici révélée, v. *Supra*, n° 6 et s.

s'oppose alors à celui de l'intégration traditionnelle lors de laquelle l'entrepreneur intégré bénéficie d'une politique personnelle des prix.

282. La proximité avec le pouvoir de l'employeur. - Ces prérogatives disciplinaires, dont disposent les plateformes, doivent être rapprochées de celles prévues par le droit du travail. L'employeur est celui qui prend les mesures nécessaires afin de s'assurer que l'intérêt de l'entreprise est toujours préservé. Dans le cas des plateformes, l'intérêt de l'entreprise se montre ambivalent. Toutefois, l'employeur est également celui qui maîtrise le profit global de l'activité parce qu'il acquiert le travail à sa source. Aussi, l'exemple des plateformes traduit une réalité similaire. La faculté dont celles-ci disposent de suspendre le profit des prestataires ou de les empêcher de négocier leurs marges signifie qu'elles doivent être conçues comme les titulaires originelles des profits au sein de « l'entreprise ». Cette position autorise alors à déduire un pouvoir d'organisation entièrement dévolu à la plateforme.

Dans la mesure où les plateformes maîtrisent le profit des prestataires offreurs, cela implique qu'elles se présentent comme les seules véritables titulaires du pouvoir d'organisation. Cet aspect démontre l'intérêt du service organisé au profit d'autrui révélé par le contexte de dépendance économique.

II) La résurgence du service organisé pour autrui

283. Les données du service organisé pour autrui. - Si la seule analyse du service organisé ne permet pas d'identifier la subordination, son articulation avec la dépendance économique permet de voir réapparaître le service organisé au profit d'autrui (A). La dernière décision *Uber* rendue par la Cour de cassation semble aller dans ce sens. Elle fait mention d'indices qui sous-tendent l'existence d'un tel service (B).

A) L'identification du service organisé par l'indice de la dépendance économique

284. Le contentieux *Labanne*. - À l'occasion d'une affaire *Labanne*, la Cour de cassation opte pour une lecture spécifique de la subordination en considérant 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 " »¹¹³⁴. Ici, la chambre sociale reconnaît l'état de dépendance économique¹¹³⁵ du chauffeur de taxi. Sont alors mentionnées les conditions de « renouvellements limités à un mois »¹¹³⁶, la possibilité laissée au loueur de « résilier mensuellement avec un délai de préavis très court », la faculté de réviser les cotisations versées à l'URSSAF en fonction du tarif du taxi ainsi que les obligations « concernant l'utilisation et l'entretien du véhicule »¹¹³⁷. L'ensemble des indices retenus par la Haute juridictions démontrent que les locataires ne maîtrisent pas leur capacité de profit¹¹³⁸. Apprécié individuellement, cet élément n'est pas suffisant pour démontrer la subordination. Les contrats de dépendance en témoignent : la maîtrise de la capacité de profit ne permet que de démontrer la dépendance économique. Il en va différemment lorsque cette faculté manifeste l'existence

¹¹³⁴ Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ., 2000, V, n° 437, *préc* ; *Dr. soc.*, 2001, p. 227, note, A. JEAMMAUD ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134, obs. F.-J. PANSIER ; *LPA*, n° 5, 2001, note, G. PICCA, A. SAURET ; *LPA*, 2002, p. 18, note, F. JAULT.

¹¹³⁵ V. également, Soc. 12 Janv. 2011, n° 09-66.982, Inédit : Elle se fondait sur les arguments selon lesquels les « horaires de travail précis et fixes, que l'engagement pris par l'intéressé auprès de cette société de ne pas employer de salariés avait pour conséquence de lui interdire, alors qu'il était le seul chauffeur habilité à conduire le véhicule loué, de travailler avec d'autres clients ou fournisseurs, compte tenu du temps consacré à ses prestations au service de la société TNT express, et qu'il était tributaire des tarifs imposés par cette société ».

¹¹³⁶ G.-J. VIRASSAMY, « Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique », *préf.* J. GHESTIN, *Op. cit.*, n° 208 : Se fondant sur le cas de la distribution intégrée, le Professeur Virassamy considère que la courte durée du contrat aura pour effet de « stimuler constamment les efforts du concessionnaire... la précarité de sa condition le pousse à mieux remplir ses obligations. Par ses efforts, il cherche à obtenir un nouveau contrat ».

¹¹³⁷ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprises et droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 165.

¹¹³⁸ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 87.

d'une prérogative de pouvoir¹¹³⁹ caractéristique de la subordination¹¹⁴⁰. En effet, la société bailleuse, en se réservant le droit de rompre unilatéralement les relations, en imposant des conditions tarifaires modulables ainsi qu'en fixant une périodicité très brève pour le règlement des redevances, déterminait l'ensemble de l'activité du locataire, de sorte que ce dernier exerçait en fait une activité au profit d'autrui¹¹⁴¹.

285. La subordination a contrario. - L'affaire *Labanne* a donné lieu à de nombreuses décisions s'inscrivant dans une lecture similaire de la subordination¹¹⁴². Pour illustration, une affaire du 27 mai 2003¹¹⁴³ nécessite que la Chambre sociale se prononce sur la subordination liant deux sociétés entre elles. La Cour se concentre sur l'argument de la maîtrise des profits en appréciant le contexte économique au sein duquel les parties ont entendues s'intégrer¹¹⁴⁴. La référence à l'autonomie est révélatrice¹¹⁴⁵ : elle « résume » l'absence totale de maîtrise de la capacité de profit de l'entrepreneur et justifie la reconnaissance de la subordination.

286. La subordination adaptée. - Les décisions précitées ne permettent pas de considérer que la subordination et la dépendance puissent se concevoir de manière différenciée. Certes, la dépendance économique traduit l'existence d'un contexte spécifique au sein duquel la subordination est par nature malaisée. Or, les indices de la dépendance sont employés dans

¹¹³⁹ T. REVET, « *La force de travail* », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 208.

¹¹⁴⁰ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 165.

¹¹⁴¹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 87.

¹¹⁴² Soc. 27 Mars 2008, n° 07-42.102, Inédit : Elle procéda également ainsi à l'occasion d'une décision datant du 27 Mars 2008 considérant « *qu'ayant relevé que le gérant-mandataire de la société GMDH X... était tenu de se soumettre aux normes d'exploitation et aux instructions contenues dans le livret d'exploitation annexé au contrat de gérance-mandat sans pouvoir y déroger ; que ne disposant d'aucune liberté en matière de procédure d'accueil des clients, de promotion, de publicité et de tenue de la comptabilité, il devait suivre les directives de la SVHE ou du groupe Accor qui en contrôlaient la bonne exécution en pratiquant des audits et des inspections inopinées, la cour d'appel qui a apprécié souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, a pu, sans encourir les griefs du moyen, décider que M. X..., nonobstant sa situation d'associé et de gérant d'une société écran destinée à masquer la nature du rapport contractuel réel liant la société mandataire et la société mandante, se trouvait bien dans un lien de subordination* ».

¹¹⁴³ Soc. 27 Mai 2003, n° 01-41.896, Inédit, *préc.* ; D, 2004, p. 382, obs. A. FABRE.

¹¹⁴⁴ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 165.

¹¹⁴⁵ Soc. 5 Mai 2017, n° 15-28.434, Inédit : « *que les conditions d'exploitation de l'hôtel étaient détaillées à l'extrême dans le contrat, mentionnant jusqu'à la composition du petit déjeuner ou la température de la chambre, que la société Hoteco décidait unilatéralement des travaux de rénovation des chambres et de leur calendrier, que M. Mohamed X... devait suivre les directives du mandant en matière de communication, que la société avait le possibilité de contrôler régulièrement et de façon permanente l'exécution des ordres et directives donnés, notamment par le biais de visites, audits ou consultations des documents et qu'elle avait le pouvoir de sanctionner le gérant-mandataire en cas de manquement par des sanctions ou la résiliation du contrat, la cour d'appel a ainsi fait ressortir 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 et a pu décider par motifs propres et adoptés, que le gérant-mandataire était lié à cette société par un contrat de travail* ». *Adde*, Soc. 5 Mai 2017, n° 15-28.434 et 15-28.433, Inédit.

l'objectif de démontrer l'existence d'un état de subordination. Il ne s'agit donc jamais de proposer un critère concurrent mais seulement d'enrichir la subordination au moyen du contexte économique.

Rapprochée du fonctionnement des plateformes, cette analyse consacre un premier indice de démonstration de la subordination à l'aide du service organisé.

B) La réception dans le contentieux des plateformes

287. La réception de la dépendance par les juridictions. - La conception du service organisé pour autrui suppose que le prestataire offreur ne puisse exercer son activité de manière indépendante. Dans le cas des plateformes, cette impossibilité est caractérisée par la maîtrise de la capacité de profit qui s'exprime au moyen des sanctions ainsi qu'à l'aide de la suspension de l'activité. C'est ce que semble reconnaître la Cour de cassation dans son arrêt *Uber*. Dans cette affaire, la Chambre sociale considère que « *loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport* » (souligné par nous)¹¹⁴⁶. De cet attendu, plusieurs points doivent être relevés. D'une part, l'arrêt *Uber* se présente comme l'occasion pour la Haute juridiction de rappeler l'importance du service organisé¹¹⁴⁷. La décision mentionne à de multiples reprises la notion de service « *entièrement organisé* » ainsi que « *l'unilatéralisme* ». D'autre part, même si aucune mention de l'état de dépendance économique n'est effectuée, la subordination est découverte au moyen de cet indice. Autant en ira-t-il lorsque sont dissociés « *l'organisation de l'activité* » et le « *service (...) entièrement organisé* ». Cette opposition permet d'entrevoir la lecture économique à laquelle se livre la Cour de cassation afin de saisir les rapports de

¹¹⁴⁶ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.*, ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

¹¹⁴⁷ V. sur ce point, T. PASQUIER, « L'arrêt Uber. Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 227.

pouvoir¹¹⁴⁸. De même, l'emploi du vocable « *tarif* », en lieu et place de la « rémunération », signifie que la lecture de la Haute juridiction se concentre sur le volet économique de l'activité et notamment sur le contexte de dépendance. Plus précisément, la mention des tarifs permet une analyse de la capacité de profit du prestataire car la Cour met en lumière l'impossibilité de « *déterminer librement ses tarifs* ». Si cette formule n'est pas à elle seule susceptible de traduire l'existence de la subordination, l'association de cet élément avec celui de la « *fictivité* » de l'indépendance¹¹⁴⁹ revêt une importance singulière. Cette fictivité signifie la Cour a centré son analyse sur l'autonomie du prestataire offreur. En outre, elle prête attention à sa capacité de profit lorsqu'elle récapitule, dans de son attendu, l'ensemble des éléments qui participent de son exclusion¹¹⁵⁰. S'appuyant sur cette maîtrise du profit, elle consacre l'existence du service organisé sans toutefois préciser s'il s'agit du service pour ou par autrui. Or, depuis l'affaire *Hebdo Presse*¹¹⁵¹ les juridictions englobent sous la mention « service organisé » les notions de service organisé pour et par autrui¹¹⁵².

L'affaire *Uber* consacre l'importance du service organisé dans la démonstration de la subordination. Toutefois, afin que cet indice retrouve toute son efficacité, il doit se combiner avec le contexte économique désiré par les parties. En outre, la dépendance économique n'agit pas en « remplacement » de la subordination, elle permet seulement de préciser les rapports économiques. C'est uniquement lorsque l'autonomie de l'entrepreneur est annihilée que la dépendance économique manifeste un rapport de pouvoir similaire à celui induit par la subordination.

¹¹⁴⁸ T. PASQUIER, « L'arrêt Uber. Une décision a-disruptive », *Ibid*, p. 227.

¹¹⁴⁹ Pour une mention de la fictivité au sens de la fraude, v. A. JEAMMAUD, « Uber, Deliveroo. Requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *SSL*, n° 1802, 2018, p. 43 ; A. JEAMMAUD, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *préc*, p. 181.

¹¹⁵⁰ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* : « *Sur le pouvoir de sanction, outre les déconnexions temporaires à partir de trois refus de courses dont la société Uber reconnaît l'existence, et les corrections tarifaires appliquées si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", la cour d'appel a retenu que la fixation par la société Uber BV d'un taux d'annulation de commandes, au demeurant variable dans "chaque ville" selon la charte de la communauté Uber, pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, tout comme la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, auxquels M. X... a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission* ».

¹¹⁵¹ Ass. plén. 18 Juin 1976, n° 74-11.210, Bull. A.P., 1976, n° 9, *préc* ; D., 1977, p. 173, note A. JEAMMAUD.

¹¹⁵² T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 77.

288. Conclusion section. - Le fonctionnement des plateformes s'oppose à l'indépendance conçue au sein des contrats d'intégration. À l'occasion de ces derniers, l'entrepreneur indépendant se voit dicter une organisation qui implique qu'une partie de ses profits soit déterminée par l'intégrateur. Néanmoins, en tant qu'indépendant il reste autonome dans la détermination de ses marges. Cette situation le distingue de celle vécue à l'occasion des contrats de partenariat au sein desquels le prestataire offreur ne détermine pas les tarifs destinés à la clientèle. Cette indétermination est appuyée par un ensemble de mesures qui restreignent totalement sa capacité de profit. Tout d'abord, celui-ci ne connaît pas l'ensemble des tarifs fixés par la plateforme. Ensuite, ces tarifs sont déterminés au moyen d'algorithmes et évoluent en permanence de sorte qu'il ne peut jamais anticiper le prix de chacune des prestations. Enfin, les plateformes disposent de la faculté de suspendre la capacité de profit des prestataires au moyen de mesures coercitives et peuvent appliquer des sanctions pécuniaires qui les dissuadent de négocier leurs marges. Ils subissent alors une dépendance économique qui dépasse le cadre « normal ». Face à ce fonctionnement, c'est le service organisé pour le compte d'autrui qui réapparaît au moyen du raisonnement mené par la Cour de cassation à l'occasion de l'affaire *Labanne*. En effet, dès l'instant où les attributs de l'indépendance sont confisqués par le donneur d'ordres, une lecture économique des rapports de pouvoir dévoile la subordination. C'est finalement ce raisonnement que la chambre sociale de la Cour de cassation a adopté dans l'arrêt *Uber*.

289. Conclusion chapitre. - Le travailleur économiquement dépendant est celui qui exerce une activité en se conformant aux normes fixées par l'entreprise intégratrice. Celle-ci, en contrôlant l'ensemble des aspects de l'activité, se comporte comme si elle était propriétaire de l'outil de production de l'unité intégrée. Cette possibilité résulte de la politique tarifaire que doit respecter l'entrepreneur intégré. Ce dernier est affecté dans sa capacité à déterminer librement ses marges de sorte qu'il se trouve économiquement dépendant vis-à-vis de l'intégrateur. Indépendamment de savoir si la dépendance appréciée résulte du droit du travail ou du droit de la distribution, elle se manifeste toujours d'une manière similaire : l'entrepreneur intégré est celui qui ne maîtrise pas sa capacité de profit. Toutefois, cette maîtrise est encadrée. L'intégrateur ne peut soustraire définitivement toute capacité de profit à l'entrepreneur intégré dans la mesure où celui-ci reste indépendant. Cette conception de la dépendance économique s'oppose à celle qui s'exerce dans le contexte des plateformes. Il faut en effet considérer que le prestataire offreur est affecté à la fois dans sa capacité de profit mais plus encore dans la détermination du profit lui-même. La plateforme se comporte de manière similaire à un employeur, elle détient le pouvoir non seulement de contrôler les marges du prestataire, mais également de suspendre sa capacité de profit. Aussi, le prestataire offreur se voit amputé de l'une de ses prérogatives d'indépendant. Ce dispositif autorise le retour du service organisé au profit d'autrui car la détention du profit par la plateforme est une manifestation exacerbée du pouvoir. Toujours est-il que cette étude de la capacité de profit ne peut s'abstenir d'une analyse visant la charge des risques. En somme, si la maîtrise du profit est bien un indice de dépendance économique, c'est son articulation avec la charge des risques qui permet de lever le voile de la subordination.

Chapitre II) La confirmation de la subordination par l'articulation des risques et profits

290. La charge des risques dans l'intégration. - Les contrats d'intégration organisent l'altération de l'autonomie de l'entrepreneur intégré. Le cas de la maîtrise de la capacité de profit en constitue l'exemple typique : l'intégré ne maîtrise pas l'ensemble des conditions d'organisation de son activité. Il n'en demeure pas moins qu'en vertu de l'indépendance dont il profite, des espaces d'autonomie lui sont consacrés. Il en ira ainsi des marges bénéficiaires qui sont - partiellement - laissées à sa libre appréciation. Cette autonomie se justifie par la charge des risques qui lui incombe. L'indépendant est effectivement celui qui supporte la charge des risques (**Section I**). Dans le cadre des plateformes cette donnée est plus complexe à identifier. Le prestataire offreur semble avoir la charge de ses propres risques toutefois, cette charge procède d'un transfert de la plateforme vers le prestataire. Le problème de l'autonomie apparaît car la mise en balance des risques et profit caractérise un pouvoir émanant de la plateforme qui dévoile l'intégration au sein d'un service organisé au profit d'autrui (**Section II**).

Section I) L'identification de l'indépendance par la charge des risques

291. Les risques et le contexte de dépendance économique. - Le contexte de dépendance économique, dans lequel se trouvent les entrepreneurs intégrés, présente une spécificité. Tout en réduisant leur autonomie quant à l'exercice de l'activité, la dépendance œuvre également en faveur d'une conservation d'une partie de celle-ci. Les entrepreneurs intégrés sont indépendants, ils sont ainsi confrontés aux risques liés à leur activité. Dès lors, la marge d'autonomie garantie par la dépendance économique est une nécessité car elle seule leur permet de supporter les risques précités (§1). Toutefois, les risques auxquels les entrepreneurs sont confrontés sont moins intenses que ceux supportés par un même entrepreneur hors contexte d'intégration. En ce sens, la dépendance économique organise un allègement des risques proportionnels à son intensité (§2).

§1) La nécessité de l'autonomie face à la charge des risques

292. Le maintien de la charge des risques. - La dépendance économique présente un fonctionnement paradoxal. Elle affecte l'autonomie de l'entrepreneur intégré (I) mais ladite autonomie ne disparaît jamais totalement. Elle est nécessaire afin que celui-ci puisse supporter les risques inhérents à l'exercice de son activité économique (II).

I) L'atténuation de l'autonomie de l'entrepreneur intégré

293. Les mesures de direction de l'activité. - La dépendance économique relève plus spécialement du domaine de la liberté d'entreprendre que de la liberté du travail. Son objectif consiste à saisir l'activité de l'entrepreneur intégré. Sa force de travail reste donc en dehors de ce cadre. Dans le cas contraire, le contrat relève de la subordination. L'exemple est alors parfaitement illustré par le fonctionnement des contrats d'intégration. La propriété d'une partie des outils du travail n'est pas celle de l'entrepreneur et celui-ci est intégré au sein d'une organisation déterminée par la tête de réseau. Dans le cadre de la franchise¹¹⁵³, le savoir-faire¹¹⁵⁴ constitue une obligation essentielle du contrat, il fonde l'intégration et la dépendance de l'entrepreneur. C'est également le cas pour le contrat de concession : la transmission d'éléments spécifiques du réseau caractérise une fois de plus cette dépendance¹¹⁵⁵.

¹¹⁵³ J. GUYENOT, « La franchise commerciale », *RTD com*, 1973, p. 161 ; H. BENSOUSSAN, « *Le droit de la franchise* », Apogée, 1997 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 11620, p. 566 ; D. MAINGUY, J.-L. RESPAUD, V. CADORET, « Le contrat de franchise », *LPA*, 2006, p. 3 ; J.- M. LELOUP, « *La franchise, droit et pratique* », Delmas, 2010 ; S. MÈRESSE, O. ZAKHAROVA-RENAUD, « *Droit de la franchise* », Litec, 2011 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 804, p. 809 ; Ph. LE TOURNAUX, M. ZOÏA, *JCl. Contrats-Distribution*, fasc. 1045, 2016, n° 4 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 502, p. 500 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 281, p. 215 ; F. COLLART- DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 971, p. 1025. Dans le contrat de franchise, une illusion se crée dans l'esprit de la clientèle. Cette illusion repose sur l'idée selon laquelle l'établissement commercial fréquenté appartient au franchiseur : Y. AUBRÉE, « Existence du contrat de travail », *Rép. dr. trav.*, 2019, n°156.

¹¹⁵⁴ P. DURAND, « Le know how », *JCP*, n° 12, 1967, I, 2078 ; J.-M. MOUSSERON, « Aspects juridiques du know how », *Cah. dr. entr.*, n° 1, 1972, p. 1, spéc. p. 2 ; P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », *préf. B. TEYSSIÉ*, *Op. cit.*, n° 53 ; F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf. G. VINEY*, *Op. cit.*, n° 13, p. 8 : Le savoir constitue « un ensemble de connaissances pour lesquelles une personne, désireuse de faire des économies d'argent et de temps, est prête à verser une certaine somme d'argent ». *Adde*, Com. 3 Mai 2012, n° 11-14.289, n° 11-14.290 et n° 11-14. 291, Inédit.

¹¹⁵⁵ C. CHAMPAUD, « La concession commerciale », *RTD com*, 1963, p. 453 ; J. GUYENOT, « *Les contrats de concession commerciale* », *préf. R. HOUIN*, B. GOLDMAN, Sirey, 1968, p. 183 ; G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », *préf. J. GHESTIN*, *Op. cit.*, n° 56 ; Ph. LE TOURNEAU, « *La concession commerciale exclusive* », *Economica*, 1994, p. 13 ; J. BEAUCHARD, « La nécessaire protection du concessionnaire et du franchisé à la fin du contrat », in, « *Libre droit* », Mélanges en l'honneur de Ph. LE TOURNEAU, Dalloz, 2008, p. 37, spéc. p. 41 ; Ph. LE

La dépendance réside dans le fait que, sans cette transmission préalable, l'entrepreneur intégré ne connaît pas d'existence sur le marché¹¹⁵⁶. La mise à disposition du savoir-faire est perçue comme la manifestation d'un véritable « pouvoir de direction »¹¹⁵⁷ qui s'exerce sur tous les aspects de l'activité¹¹⁵⁸. C'est donc par le biais de cette transmission que l'intégrateur contrôle l'activité de son intégré. Révèlent alors la direction qui s'exerce à l'occasion de la franchise, les mesures imposant des prix d'achat¹¹⁵⁹, le port d'une tenue vestimentaire spécifique pour les salariés de l'entrepreneur intégré, l'imposition de normes relatives aux locaux tels que la situation géographique, l'enseigne ou la marque¹¹⁶⁰, les obligations relatives au réassort¹¹⁶¹, aux salariés recrutés¹¹⁶², à la formation des salariés¹¹⁶³, etc. Un constat similaire est identifié à l'occasion des contrats de concession¹¹⁶⁴. Alors que l'obligation principale de ce contrat réside en une exclusivité d'approvisionnement, les obligations accessoires¹¹⁶⁵ auxquelles sont assujettis les concessionnaires, traduisent des modalités de direction similaires

TOURNEAU, M. ZOIA, « *Les contrats de concession* », Litec, 2^{ème} éd., 2010 ; D. LEGEAIS, « Concession exclusive », *JC.I Commercial*, fasc. 307, 2016, n° 36 et s. ; L. VOGEL, J. VOGEL, « *Traité de droit économique. Droit de la distribution* », Bruylant, 2^{ème} éd., 2017, n° 121 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 960.

¹¹⁵⁶ F. DE BOUÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 409.

¹¹⁵⁷ Soc. 27 Sept. 1989, n° 86-18.467, Bull. civ. 1989, V, n° 548 ; *D.*, 1990, p. 370, obs. D. FERRIER.

¹¹⁵⁸ Le savoir-faire transmis peut concerner la totalité des aspects de l'activité « *jusque dans les moindres détails* » : F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 970, p. 1024 ; Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ. 1993, IV, n° 390 ; *Rev. Société*, 1994, p. 321, note, Ph. LE TOURNEAU ; *JCP*, II, 1994, 22304, 182, note, G. VIRASSAMY ; *Rev. Huiss.*, 1994, p. 182, note, F. VIDAL ; *RTD civ.*, 1995, p. 104, obs. J. MESTRE ; *D.*, 1995, p. 79 ; *D.*, 1995, p. 79, obs. D. FERRIER.

Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ. 2011, V, n° 74 ; CCC, n° 7, 2011, 162, note, M. MALAURIE-VIGNAL ; *Dr. soc.*, 2011, p. 715, obs. D. DOCKÈS ; *JCP S.*, n° 12, 2011, 129, obs. N. LÉGER ; *JCP S.*, n° 28, 2011, 1335, note, T. LAHALLE ; *Procédures*, n° 5, 2011, 180, obs. A. BUGADA.

¹¹⁵⁹ Com. 4 Févr. 1997, n° 94-21.174, Inédit ; *D.*, 1998, p. 355, obs. D. FERRIER.

¹¹⁶⁰ CJCE, 28 Janv. 1986, « Pronuptia », aff. C-161/84, Rec. CJCE, p. 353 ; *D.*, 1986, p. 273, obs. L. CAROU ; *Gaz. Pal.*, n° 1, 1986, p. 228, note, M.-C. BOUARD-LABARDE ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 1986, p. 392, note, J.-J. BURST, R. KOVAR ; *RTD eur.*, 1986, p. 306, note, M.-C. BOUTARD-LABARDE.

¹¹⁶¹ CA. Dijon, 30 Juin 2005, « Poyard c/ Phildar », *JurisData* n° 2005-283427.

¹¹⁶² Soc. 12 Févr. 2014, n° 12-28.160, n° 12-28.376, Inédit ; *Concurrence*, n° 2, 2014, p. 107, obs. D. FERRIER ; *D.*, 2015, p. 943, obs. D. FERRIER.

¹¹⁶³ Soc. 1 Févr. 2011, n° 08-45.223, Inédit ; *Procédures*, n° 4, 2011, 129, note, R. PERROT.

¹¹⁶⁴ J. GUYENOT, « *Les contrats de concession commerciale* », *préf.* R. HOUIN, B. GOLDMAN, *Op. cit.*, p. 236 ; Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « *Les contrats de concession* », *Op. cit.*, p. 21 ; L. VOGEL, J. VOGEL, « *Traité de droit économique. Droit de la distribution* », *Op. cit.*, n° 121.

¹¹⁶⁵ C. CHAMPAUD, « *La concession commerciale* », *préc.*, n° 14 ; G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », *préf.* J. GHESTIN, *Op. cit.*, n° 56, p. 51.

Pour un exemple dans le cadre de la concession de véhicules automobile : Com. 6 Sept. 2016, n° 15-11.415, Inédit. Sur la distribution sélective qualitative : Com. 24 Sept. 2013, « Pierre Fabre », n° 12-14.344, Bull. civ. 2013, IV, n° 141 ; *D.*, 2013, p. 2270, obs. E. CHEVRIER ; *D.*, 2013, p. 2487, obs. J. LARRIEU ; *D. actualité*, 2013, note, E. CHEVRIER ; CCC, n° 11, 2013, 117, note, V. PIRONON ; *JCP E.*, n° 48, 2013, 1657, note, C. VILMART ; *RTD eur.*, 2013, p. 842, note, J.-B. BLAISE ; *D.*, 2014, p. 893, obs. D. FERRIER ; *D.*, 2014, p. 192, note, A. MENDOZA-CAMINADE ; *RTD eur.*, 2014, p. 456, obs. N. RIAS ; *RTD civ.*, 2014, p. 114, obs. H. BARBIER.

à celles de la franchise¹¹⁶⁶. Cette direction fait prévaloir l'organisation de l'intégrateur sur celle des entrepreneurs intégrés. La proximité avec le contrat de travail doit ici être identifiée¹¹⁶⁷. Tout comme l'employeur qui dispose du pouvoir d'organiser son entreprise, l'intégrateur organise l'activité non pas de sa propre entreprise, mais de celle de ses cocontractants.

294. Des mesures de contrôle. - Dans le prolongement d'une proximité avec le contrat de travail, les contrats de franchise et de concession permettent la mise en œuvre d'un contrôle¹¹⁶⁸ sur la bonne exécution des obligations incombant soit au franchisé, soit au concessionnaire¹¹⁶⁹. Sont ainsi admises des clauses de contrôle¹¹⁷⁰. L'ensemble de l'activité de l'entrepreneur intégré est analysé par l'intégrateur au moyen de clauses de communication des états comptables¹¹⁷¹, de vérification des stocks et de vérification des produits vendus¹¹⁷². Certaines clauses peuvent également prévoir des audits¹¹⁷³ concernant les installations ou la situation financière de l'unité intégrée¹¹⁷⁴. Si ces clauses sont mises en œuvre c'est parce que la responsabilité de l'intégrité du réseau incombe à l'intégrateur. Aussi, même en leur absence l'intégrateur peut toujours mener un contrôle sur le respect de la politique commerciale qu'il impose¹¹⁷⁵.

¹¹⁶⁶ A. RIÉRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », préf. G. VOGEL, Y. PICOD, *Op. cit.*, n° 34, p. 30 : L'objectif est toujours de maintenir l'unité du réseau.

¹¹⁶⁷ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, *Op. cit.*, n° 136.

¹¹⁶⁸ M. BEHAR-TOUCHAIS, G. VIRASSAMY, « *Les contrats de la distribution* », LGDJ, 1999, n° 407.

¹¹⁶⁹ D. FERRIER, « Accord de distribution. Traitements propres à chaque accord de distribution », *Rép. dr. européen*, 2018, n° 196.

¹¹⁷⁰ M. BEHAR-TOUCHAIS, G. VIRASSAMY, « *Les contrats de la distribution* », *Op. cit.*, n° 889.

¹¹⁷¹ Soc. 27 Sept. 1989, n° 86-18.467, Bull. civ, 1989, V, n° 548.

¹¹⁷² Com. 21 Nov. 1970, n° 69-14.122, Bull. civ, 1970, IV, n° 278.

¹¹⁷³ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, *Op. cit.*, n° 136.

¹¹⁷⁴ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, *Ibid.*, n° 136.

¹¹⁷⁵ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, *Ibid et loc. cit.*, n° 136: Sont ici mentionnées des visites anonymes ou encore la participation au capital du distributeur afin de bénéficier d'un droit à l'information (ADLC. 3 Mars 2010, « Carrefour », n° 10-D-08, pts. 37).

L'objet du contrôle mené par l'intégrateur n'est pas absolu¹¹⁷⁶ : il se limite aux mesures d'organisation de l'activité¹¹⁷⁷. En ce sens, le pouvoir de contrôle est une prérogative d'unilatéralisme puisque l'autonomie de l'entrepreneur intégré est considérablement réduite¹¹⁷⁸. Il en va également ainsi dans le cadre des contrats d'entreprise pour lesquels le maître de l'ouvrage exerce un contrôle sur la prestation de l'entrepreneur et non pas sur l'organisation générale de son travail¹¹⁷⁹. Il s'agit ici de vérifier que l'exécution de la prestation est conforme aux attentes du donneur d'ordres. Par principe donc, ce pouvoir de contrôle n'est pas à lui-seul suffisant pour démontrer l'existence de la subordination¹¹⁸⁰.

Dans le cadre de l'intégration le transfert des éléments du réseau, associé aux mesures de contrôle et de direction, traduit la volonté de l'intégrateur de saisir l'activité de l'intégré aux fins d'en retirer les utilités attendues. Ces modalités d'organisation n'ont pas à être contestées¹¹⁸¹ car elles découlent de l'articulation de volontés réciproque. L'intégrateur souhaite se comporter comme le propriétaire de l'entreprise intégrée et l'entrepreneur intégré désire se placer sous la « tutelle » de l'entreprise intégratrice¹¹⁸² qui lui assure formation et assistance dans son activité.

¹¹⁷⁶ Soc. 5 Mai 2017, n° 15-28.434 et 15-28.433, Inédit : La décision Etap Hotel reconnaît l'existence d'un lien de subordination au profit des gérants pour lesquels « *les conditions d'exploitation de l'hôtel étaient détaillées à l'extrême dans le contrat, mentionnant jusqu'à la composition du petit déjeuner ou la température de la chambre, que la société décidait unilatéralement des travaux de rénovation des chambres et de leur calendrier, que M. X devait suivre les directives du mandant en matière de communication, que la société avait le possibilité de contrôler régulièrement et de façon permanente l'exécution des ordres et directives donnés, notamment par le biais de visites, audits ou consultations des documents et qu'elle avait le pouvoir de sanctionner le gérant-mandataire (...)* ».

¹¹⁷⁷ Dès lors, « *l'absence totale de liberté concernant la procédure d'accueil des clients, la publicité ou encore la tenue de la comptabilité* », associées à des visites de contrôle inopinées permettent de caractériser l'existence d'un lien de subordination : Soc. 27 Mars 2008, n° 07-42.102, Inédit. De même, le contrôle systématique des prix promotionnels ou la clause spécifiant un agrément préalable à toute publicité projetée par le distributeur peut être constitutive d'une pratique d'imposition des prix de revente : D. FERRIER, « Accord de distribution. Traitements propres à chaque accord de distribution », *Rép. dr. européen*, 2018, n° 196.

¹¹⁷⁸ M. LE BESCOND DE COATPONT, « *La dépendance des distributeurs* », *préf. G. CHANTEPIE, Op. cit.*, n° 142, p. 107.

¹¹⁷⁹ Civ. 1^{ère}, 11 Mars 1986, n° 84-13.557, Bull. civ, 1986, I, n° 64, *préc* ; *RTD civ*, 1986, p. 608, obs. Ph. RÉMY. Également, Civ. 3^{ème}, 1 Juill. 1998, n° 96-17.515, Bull. civ, 1998, III, n°145 ; *D*, 1998, p. 207 ; *CCC*, 1998, comm. 140, obs. L. LEVENEUR ; *RDSS*, 1998, p. 877, obs. J.- M. LHUILLIER ; *RDI*, 1998, p. 694, obs. F. COLLART-DUTILLEUL, J. DERUPPÉ : L'existence d'une certaine surveillance permet de distinguer le contrat d'entreprise du contrat de bail.

¹¹⁸⁰ Soc. 19 Juin 2013, « Yves Rocher », n° 12-17.913, Inédit ; *Dr. soc*, 2014, p. 11, obs. S. TOURNAUX : La Cour considère que le fait pour le gérant de « *n'avoir aucune autonomie réelle de direction, de gestion et d'organisation, de devoir « diriger personnellement » l'activité, de respecter « les objectifs fixés par le fournisseur (...)* » constituait des indices s'apparentant à « *une dépendance économique impropres à caractériser un lien de subordination juridique* ».

¹¹⁸¹ F. DE BOUARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf. G. VINEY, Op. cit.*, n° 666.

¹¹⁸² *Surpa*, n° 223.

Cette modalité d'organisation passe nécessairement par la diminution de l'autonomie de l'un des deux acteurs. Toutefois, cette atténuation de l'autonomie ne peut être absolue. En tant qu'acteur indépendant sur le marché, l'entrepreneur intégré a besoin de conserver des espaces d'autonomie concrets.

II) L'autonomie comme moyen de support de la charge des risques

295. L'entrepreneur intégré : acteur individuel sur le marché. - La clientèle constitue un risque pour l'entrepreneur. Elle est susceptible d'être détournée ou de se détacher de lui. Elle est intimement liée à l'existence même de celui-ci, ce qui implique que la disparition de la première entraîne la disparition du second (A). L'autonomie de l'entrepreneur intégré est essentielle car elle lui permet d'œuvrer afin de conserver cette clientèle (B).

A) L'existence de l'entrepreneur conditionnée à l'existence de la clientèle

296. La nécessité de l'autonomie. - L'entrepreneur intégré est un entrepreneur indépendant¹¹⁸³ confronté aux risques et aux aléas du marché¹¹⁸⁴. Bien qu'il soit titulaire d'une clientèle souvent considérée comme attachée à la marque de l'intégrateur¹¹⁸⁵, il reste un acteur susceptible d'enrichir cette clientèle. À cet égard, les franchisés bénéficient d'une indemnité de clientèle une fois le contrat de franchise achevé. Cet élément démontre que l'entrepreneur intégré ne se comporte pas comme un salarié. Il se positionne sur le marché comme un indépendant véritable et, afin de pouvoir supporter les risques liés à l'indépendance, il doit profiter d'espaces d'autonomie conséquents. Finalement, si la clientèle peut être conçue comme un risque pour l'entrepreneur¹¹⁸⁶ c'est parce qu'elle conditionne son existence individuelle¹¹⁸⁷.

¹¹⁸³ D. BERT, « *Essai sur le droit de l'activité professionnelle indépendante* », préf. X. BOUCOBZA, *Op. cit.*, n° 9.

¹¹⁸⁴ J. RIVERO, J. SAVATIER, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, p. 76 ; P. PUIG, « *La qualification de contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIE, *Op. cit.*, n° 164 ; E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprises et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 150 ; E. PESKINE, « *Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie* », *préc.*, p. 373 : Le contrat de travail « sécurise » en contrepartie d'une privation de liberté. Ainsi, le salarié n'est, par principe, pas confronté aux risques de l'activité (Civ. 2^{ème}, 13 Nov. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ, 2005, II, n° 320 ; CSB, 2006, p. 198, obs. S. HANNE).

¹¹⁸⁵ *Supra*, n° 205.

¹¹⁸⁶ Les notions de clientèle et de risques sont souvent étudiées en parallèle : Soc. 13 Janv. 2000, n° 97-17.766, Bull. civ, 2000, V, n° 20, *préc.* ; Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-43.031, Inédit, *préc.*

¹¹⁸⁷ L'importance de la clientèle fut mise en avant dans une décision : Req. 23 Oct. 1934, S, 1934, I, 392 et Également, Req. 15 Févr. 1937, *D.P.*, 1937, I, 13, note, P. CORDONNIER ; *D.*, 1937, I, 169, note, H. ROUSSEAU ; *Rev. gen. dr. com.*, 1938, 164, obs. G. LAGARDE.

Il faut reconnaître que sans clientèle, la pérennité de l'indépendant est menacée¹¹⁸⁸. La clientèle est le reflet des efforts¹¹⁸⁹ mis en œuvre par l'entrepreneur qui lui permettent d'acquérir une existence concrète¹¹⁹⁰. L'« attractivité »¹¹⁹¹ constitue la réunion des éléments contribuant à fonder ainsi qu'à enrichir¹¹⁹² l'individualité de l'entrepreneur¹¹⁹³ intégré¹¹⁹⁴. C'est pour cela que la clientèle locale et la clientèle nationale se distinguent¹¹⁹⁵. L'entrepreneur ne peut exister individuellement sur le marché s'il n'est pas détenteur d'une telle clientèle.

297. Une place individuelle sur le marché. - La clientèle permet également à l'entrepreneur d'acquérir une place sur le marché¹¹⁹⁶ : clientèle et marché s'apprécient conjointement¹¹⁹⁷. Pour

¹¹⁸⁸ Sur ce thème v. notamment : J. DERRUPPÉ, « Fonds de commerce et clientèle », in, *Études offertes à A. JAUFFRET*, PUAM, 1974, p. 16, spéc, n° 4. *Contra.* Y. SERRA, « La clientèle », *Dr. et patr.*, 1996, p. 64 spéc, p. 68.

Pour une illustration à l'occasion de laquelle l'absence de clientèle pouvait entraîner la requalification en contrat de travail : Soc. 15 Mars 2001, n° 99-17.832, Inédit.

¹¹⁸⁹ Bien que la somme de ces éléments soit plutôt caractéristique d'une clientèle civile. Sur la distinction clientèle commerciale / clientèle civile, v. notamment, M. CHANIOT-WALINE, « *La transmission des clientèles civiles* », préf. J. GHESTIN, LGDJ, 1994, n° 76 ; Y. AUGET, « *Concurrence et clientèle* », préf. Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 3 ; G. LOISEAU, « Typologie des choses hors du commerce », *RTD civ.*, 2000, p. 47. *Contra.* P. ESMEIN, « Une clientèle de profession libérale est-elle un bien patrimonial ? », *Gaz. Pal.*, 1952, p. 14 ; J.-J. DAIGRE, « Patrimonialité des clientèles civiles : du cabinet au fonds libéral », *Dr. et patr.*, 1995, p. 36 ; S. FERRÉ-ANDRÉ, « De la patrimonialisation à la commercialisation des clientèles civiles et des professions libérales », *RTD com.*, 1995, p. 565. Sur l'admission de la cession des clientèles civiles : Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, *Bull. civ.*, 2000, I, n° 283 ; *D.*, 2001, p. 2400, note, Y. AUGET ; *D.*, 2001, p. 3081, obs. J. PENNEAU ; *D.*, 2002, p. 930, obs. O. TOURNAFOND ; *JCP* 2001, II, 10452, note, F. VIALLA ; *JCP*, n° 16, 2001, I, 301, obs. J. ROCHFELD ; *JCP E.*, 2001, 419, note, G. LOISEAU ; *Defrénois*, 2001, 431, note, R. LIBCHABER ; *CCC*, n° 18, 2001, note, L. LEVENEUR ; *CCC*, 2001, 7, note, M.-C. CHEMTOB ; *LPA*, 2001, obs. S. DESAUTEL ; *RTD civ.*, 2001, p. 130, obs. J. MESTRES, B. FAGES ; *RTD civ.*, 2001, p. 167, obs. T. REVET, *RDSS*, 2001, p. 317, note, G. MÉMETEAU

¹¹⁹⁰ R. SAVATIER, « L'introduction et l'évolution du bien clientèle dans la construction du droit positif français », in *Mélanges MAURY*, Dalloz, 1960, n° 1, p. 559 ; J. DERRUPÉ, « Clientèle et achalandage » in, « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges offerts à J. SAVATIER, PUF, 1992, n° 3, p. 167.

¹¹⁹¹ T. REVET, F. ZENATI, « Nullité d'une cession de clientèle médicale, faute d'objet et de cause », *RTD civ.*, 1991, p. 560.

¹¹⁹² *Contra.* G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », préf. J. GHESTIN, *Op. cit.*, n° 74, citant, G.-H. GIRAUD, « *L'importance économique de la marque* », Th. Paris, 1963.

¹¹⁹³ G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », préf. J. GHESTIN, *Op. cit.*, n° 218 : Ce sera le cas de la publicité locale.

¹¹⁹⁴ Par exemple, la clientèle se trouve attachée au fonds : Y. AUGET, « *Concurrence et clientèle* », préf. Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 21.

¹¹⁹⁵ Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, « Trévisan », n° 00-20.732, *Bull. civ.*, 2002, III, n° 77 ; *AJDI*, 2002, p. 376, obs. J.-P. BLATTER ; *CCC*, 2002, comm. 111, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; *D.*, 2002, p. 2400, note, H. KENFACK ; *D.*, 2002, p. 1487, obs. E. CHEVRIER ; *D.*, 2002, p. 3006, obs. D. FERRIER ; *JCP*, 2002, II, 10112, note, F. AUQUE ; *RTD com.*, 2002, p. 457, obs. B. SAINTOURENS ; *RTD com.*, 2003, p. 273, obs. J. MONÉGER.

¹¹⁹⁶ P. ROUBIER, « Droits intellectuels ou droits de clientèle », *RTD civ.*, 1935, p. 251, spéc, p. 254.

¹¹⁹⁷ L. BIDAUD, « *La délimitation du marché pertinent en droit français de la concurrence* », préf. F. JENNY, *Op. cit.*, p. 32 ; G. CANIVET, « Questions sans valeur ni portée à propos de la clientèle en droit de la concurrence... et ailleurs », *préc.*, 1650 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *L'abus de position dominante* », *Op. cit.*, p. 21 et s. ; M.-A. FRISON-ROCHE, M.-S. PAYET, « *Droit de la concurrence* », *Op. cit.*, n° 123 ; B. DEFFAINS, « Vraiment pertinent ? Une analyse économique des marchés pertinents », *préc.*, p. 555 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la concurrence, interne et européen* », *Op. cit.*, n° 184.

le Professeur SERRA, « *la clientèle représente la conquête momentanée d'une part de marché de produits ou de services par une entreprise ou par un professionnel déterminé* »¹¹⁹⁸. La part de marché détenue par l'entreprise lui permet de s'affirmer sur ce terrain. En étant détentrice d'une proportion de parts supérieure à celle de ses concurrents, elle bénéficie d'un pouvoir de marché¹¹⁹⁹ qui peut lui offrir la possibilité de s'extirper du jeu de la concurrence¹²⁰⁰.

Dès lors, parce qu'acquisition et conservation de la clientèle sont vitales pour lui, l'entrepreneur doit bénéficier de zones d'autonomie l'autorisant à procéder dans ce sens.

B) L'autonomie nécessaire dans la conservation de la clientèle

298. L'autonomie fondatrice. - L'importance de la place occupée par l'entrepreneur intégré sur le marché justifie qu'il bénéficie de garanties concernant son autonomie. Il profite, en ce sens, d'un ensemble de mesures qui protègent son individualité : la maîtrise de sa capacité de profit est un premier indice¹²⁰¹. En détenant la possibilité de négocier ses marges, l'entrepreneur peut attirer la clientèle. Il peut aussi, lorsque l'environnement économique se montre défavorable, augmenter ses prix afin d'accroître ses profits. En conséquence, la maîtrise de la capacité de profit constitue un premier élément permettant à l'entrepreneur de supporter la charge des risques.

¹¹⁹⁸ Y. SERRA, « La clientèle », *préc.*, p. 65.

¹¹⁹⁹ C. MONTET, « Marché pertinent, pouvoir de marché : quelles définitions retenir ? », *RLC*, 2000, p. 1427 ; C. PRIETO, « Pouvoirs de marché et libertés des entreprises, les fondements de la politique de concurrence », *D*, 2006, p. 1603.

¹²⁰⁰ L'abus de position dominante, est prohibé en droit interne, à l'article L. 420-2 du code de commerce qui le définit comme « *le fait pour un entreprise ou plusieurs entreprises d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le Marché commun ou dans une part substantielle de celui-ci* ». En droit européen, c'est l'article 102 du TFUE qui « *énonce qu'est incompatible avec le marché commun et interdit, dans la mesure où le commerce entre États membres est susceptible d'en être affecté, le fait pour une ou plusieurs entreprises d'exploiter de façon abusive une position dominante sur le marché commun ou dans une partie substantielle de celui-ci* ». V. également, P. STOFFEL-MUNCK, « *L'abus dans le contrat. Essai d'une théorie* », *préf.* R. BOUT, *Op. cit.*, p. 226 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *L'abus de position dominante* », *Op. cit.*, p. 79 et s. ; A.- S. CHONÉ, « *Les abus de domination* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.* ; C. PRIETO, D. BOSCO, « *Droit européen de la concurrence. Ententes et abus de position dominante* », *Op. cit.*, n° 1101 et s. ; L. DESAUNETTES-BARBERO, T. ETIENNE ; E. CLAUDEL, « *Droit matériel des abus de position dominante* », *Op. cit.*, n° 97 et s. Pour des illustrations en droit européen : CJCE, 13 Févr. 1979, « *Hoffmann-La Roche* », aff. 85/76, Rec. p. 461 ; CJUE, 27 Mars 2012, « *Post Danmark* », C-209/10 ; *RSC*, 2012, p. 315, note, L. IDOT ; *RTD eur*, 2012, p. 450, obs. J.- B. BLAISE ; *D*, 2013, p. 732 obs. D. FERRIER : cette décision nous semble fondamentale en ce qu'elle propose de redéfinir l'abus au moyen de la notion d'éviction. Sur ce thème v. notamment : C. PRIETO, D. BOSCO, « *Droit européen de la concurrence. Ententes et abus de position dominante* », *Op. cit.*, n° 1110 et s.

¹²⁰¹ *Supra*, n° 220 et s.

Il en va également ainsi des politiques promotionnelles et publicitaires¹²⁰² mises en œuvre par l'intégré et qui se distinguent de celles menées par l'intégrateur¹²⁰³. Dans la mesure où les stratégies publicitaires sont destinées à la clientèle, elles constituent des outils d'attraction. Ces stratégies publicitaires et promotionnelles intègrent le champ de l'autonomie : elles sont essentielles afin que l'entrepreneur intégré puisse anticiper et lutter contre les risques.

299. Absence d'autonomie et subordination. - Lorsque l'entrepreneur intégré ne bénéficie plus des espaces d'autonomie suffisants, les juridictions se prononcent en faveur de la requalification en contrat de travail. L'exemple de l'affaire *Etap Hotel* est révélateur. La Cour de cassation a reconnu l'existence d'un lien de subordination au profit des gérants pour lesquels « *les conditions d'exploitation de l'hôtel étaient détaillées à l'extrême dans le contrat, mentionnant jusqu'à la composition du petit déjeuner ou la température de la chambre, que la société décidait unilatéralement des travaux de rénovation des chambres et de leur calendrier, que M. X devait suivre les directives du mandant en matière de communication, que la société avait le possibilité de contrôler régulièrement et de façon permanente l'exécution des ordres et directives donnés, notamment par le biais de visites, audits ou consultations des documents et qu'elle avait le pouvoir de sanctionner le gérant-mandataire (...)* »¹²⁰⁴. La référence à l'autonomie est dirimante de l'indépendance : l'entrepreneur ne dispose pas de la faculté de déterminer sa capacité de profit et donc, il ne peut supporter les risques liés à son activité. L'arrêt *Besson*¹²⁰⁵ est également éloquent. L'entrepreneur bénéficiait d'une rémunération fixe et ne déterminait ni les prix des produits, ni la politique commerciale. Il n'était donc pas placé en position de supporter les pertes liées aux invendus et était exempté contre les risques de sa propre activité. Ici, la mise en balance des risques et des profits avait conduit les juridictions à prononcer la requalification du contrat.

Le contexte de dépendance économique se présente comme un écosystème au sein duquel les entrepreneurs, parce qu'ils revêtent la qualité d'indépendant, sont confrontés aux risques de leur activité malgré un pouvoir d'organisation détenu par l'intégrateur¹²⁰⁶. Les

¹²⁰² N. DISSAUX, « Franchise », *préc.*, n° 105.

¹²⁰³ D. LEGEAIS, « Concession exclusive », *JC. I, Commercial*, Fasc. 307, 2016, n° 40.

¹²⁰⁴ Soc. 5 Mai 2017, n° 15-28.434 et 15-28.433, Inédit.

¹²⁰⁵ Soc. 27 Mai 2003, n° 01-41.896, Inédit, *préc.* ; *D.*, 2004, p. 382, obs. A. FABRE.

¹²⁰⁶ Com. 14 Janv. 2003, n° 00-16.617, Inédit : « *l'arrêt retient qu'il n'est pas établi que la société Esso a baissé ses prix à l'occasion du changement de gérance ni qu'elle a eu une stratégie délibérée qui, telle que décrite par la société X... et M. X..., aurait nui à ses propres intérêts et, qu'en conséquence, les pertes d'exploitation invoquées auraient été imputables à cette politique des prix dont la compagnie pétrolière avait la maîtrise ; qu'il en déduit que la société Esso n'a pas à supporter la gestion déficitaire de la station-service* » (souligné par nous).

contrats marqués par la dépendance économique accordent ainsi à l'entrepreneur des espaces d'autonomie spécifiques. Ces espaces sont essentiels afin qu'il puisse supporter les risques de son activité. Dans le cas contraire, la subordination trouve à s'appliquer. Toutefois, le risque supporté par l'entrepreneur intégré est allégé. En effet, parce que l'entrepreneur ne détermine pas son organisation, les risques qu'il supporte doivent être atténués.

§2) La consécration et l'allègement de la charge des risques dans la dépendance économique

300. La sécurisation encadrée. - La dépendance économique peut traduire une certaine sécurisation des entrepreneurs vis-à-vis des risques auxquels ils sont confrontés. Les mesures qui altèrent l'autonomie des unités intégrées sont en partie protectrices (I). Cette sécurisation est liée au degré de dépendance imposé par l'intégrateur. Le cas des gérants salariés et non-salariés en est un exemple : l'intensité de leur dépendance participe à réduire les risques qu'ils supportent (II).

I) La portée protectrice des mesures altérant l'autonomie

301. La nature de la protection. - La sécurisation des travailleurs économiquement dépendants présente une ambivalence. Elle est effective sur le marché (A) et atténuée du côté de la responsabilité (B).

A) La sécurisation de l'entrepreneur dépendant sur le marché

302. Une atténuation des risques. - La dépendance vécue par l'entrepreneur intégré altère son autonomie et restreint le risque qu'il supporte. L'entrepreneur reste confronté aux risques¹²⁰⁷. Simplement, la politique économique d'intégration sécurise sa position sur le

¹²⁰⁷ R. RODIÈRE, « *Droit maritime : le navire* », *Op. cit.*, n° 71 ; G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 5 ; I. VICARIE, « Travail subordonné, travail indépendant : question de frontière ? », in, A. COEURET (dir.), « *Les frontières du salariat* », *préc.*, p. 110 ; A. SUPIOT, « Les nouveaux visages de la subordination », *préc.*, p. 132 ; P. PUIG, « *La qualification du contrat d'entreprise* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 260 ; A. ASTAIX, « Un rapport sur les travailleurs indépendants », *D.*, 2008, p. 149 ; E. PESKINE, « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *préc.*, p. 371 ; J. BARTHELÉMY, « Les régimes de travailleurs indépendants », *préc.*, p. 343 ; F. HÉAS, « Être ou ne pas être subordonné », *préc.*, p. 407 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMALDI, H. LÉCUYER, « *Les principaux contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 32111 ; J.- P. CHAUCHARD, « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *préc.*, p. 949 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CAUSAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 489 ; S. RUDISCHAUSER,

marché. Pour illustration, dans le cas de la franchise l'assistance, dont le franchisé est créancier¹²⁰⁸, lui assure une certaine sécurité. Cette assistance est effectivement adaptée aux besoins et aux difficultés qu'il rencontre¹²⁰⁹. Pour le Professeur CHEVRIER l'assistance se montre individualisée car le savoir-faire transmis est lui-même ajusté en fonction du particularisme du fonds du franchisé¹²¹⁰. En ce sens, les risques liés à l'exploitation de l'entreprise sont atténués dans la mesure où l'entrepreneur intégré bénéficie d'un soutien personnalisé de la part de l'intégrateur : ce soutien lui permet d'acquérir et de conserver la clientèle.

Il en est de même des modalités de formation dont bénéficient les franchisés et qui doivent être « continues et individualisées »¹²¹¹. Ces procédés sécurisent l'activité de l'entrepreneur et garantissent à l'intégrateur le bénéficiaire de la part de profit à laquelle il aspire. Cette assurance détourne - partiellement - l'entrepreneur intégré des risques d'exploitation.

303. La transmission du savoir-faire. - La transmission du savoir-faire ou des éléments propres au réseau constitue également une source de sécurisation vis-à-vis du marché. D'une part, l'entrepreneur intégré se voit confier un ensemble de techniques dont le succès autorise la répétition. Cela signifie que le savoir-faire est éprouvé et qu'ayant fait ses preuves, il assure au moins partiellement la réussite de l'activité de l'entrepreneur. Ce dernier n'a donc pas à « prendre de risques » concernant sa politique commerciale puisque ces risques ont déjà été supportés par l'intégrateur. D'autre part, parce qu'il se trouve « intégré », l'entrepreneur bénéficie de l'aura que lui confère la marque. En ce sens, la clientèle, sans lui être acquise, est néanmoins attirée par l'influence de l'enseigne de l'intégrateur. Là encore, les risques d'exploitation sont atténués.

« Retour sur les 'travailleurs indépendants' », *préc.*, p. 405 ; M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *préc.*, p. 178 ; A. BÉNABENT, « *Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 475 ; F. HÉAS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 258 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P.- Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 544.

¹²⁰⁸ A. RIERA, « La réforme du droit des contrats : l'impact sur la franchise », *AJCA*, 2016, p. 20, *spéc.* p. 23 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 505 ; P. MALAURIE, L. AYNÈS, P.- Y. GAUTIER, « *Droit des contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 838. Pour une illustration : CA Pais, 14 Déc. 2016, n°14/14207, *AJ contr.* 2017, p. 89, obs. L. LECOURT ; *AJ contr.* 2017, p. 185, obs. N. ERÉSÉO.

¹²⁰⁹ CA Douai, 6 Sept. 2007, n° 06/01777 ; *D. actualité*, 2007, obs. E. CHEVRIER ; *D.*, 2007, p. 2303, obs. E. CHEVRIER.

¹²¹⁰ E. CHEVRIER, note sous, CA Douai, 6 Sept. 2007, n° 06/01777.

¹²¹¹ Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Franchisage », *préc.*, n° 6. Adde, S. DE SENILHES, O. ROUX, C. BERGAUD, N. COUTEL, « Franchiseurs : optimisez la perception de vos redevances et le partage d'informations tout en prévenant le risque d'ingérence », *AJCA*, 2016, p. 8, *spéc.*, n° 7.

La sécurisation de l'entrepreneur indépendant peut également être appréciée du point de vue de la responsabilité. Parce qu'il participe à l'entreprise d'autrui, dans certaines circonstances il est exempté des dommages qu'il contribue à créer.

B) La sécurisation ambivalente de l'entrepreneur dépendant du point de vue de la responsabilité

304. Un régime incertain. - Dans la mesure où la dépendance économique s'oppose à la pleine autonomie de l'entrepreneur intégré, elle devrait autoriser une responsabilité fondée sur un rapport dominant / dominé¹²¹². Certains exemples tirés de la jurisprudence ont permis d'identifier une extension du régime de responsabilité du fait d'autrui basé sur les rapports de dépendance. Or, cette tendance a rapidement été mise en échec ne laissant finalement subsister qu'un devoir de vigilance détaché de la responsabilité précitée **(1)**. Toutefois, dans certaines circonstances l'intégré peut voir sa responsabilité évacuée **(2)**.

1) L'échec d'une responsabilité du fait d'autrui dans le cadre des relations de dépendance

305. Les discussions. - La dépendance économique entraîne l'exercice d'une activité pour le compte d'autrui. La question a donc été soulevée de savoir si le régime de responsabilité pouvait être fondé sur le celui de l'article 1242 du Code civil **(a)**. Cette hypothèse a été exclue au profit d'un devoir de vigilance rigoureusement encadré **(b)**.

a) Les justifications à la mise en œuvre d'un principe de responsabilité du fait d'autrui aux relations de dépendance

306. La question de la charge des risques. - L'entrepreneur intégré est placé sous la direction et le contrôle de l'entreprise intégratrice. Celle-ci est logiquement astreinte à un devoir de contrôle¹²¹³ destiné à prévenir les dommages pouvant être causés au tiers¹²¹⁴. À l'image du devoir de surveillance incombant à l'employeur, c'est parce que l'intégrateur dispose de la

¹²¹² Sur la responsabilité en cas de participation à l'entreprise d'autrui, v. *Supra*, n° 194 et s.

¹²¹³ L. AMIEL-COSME, « *Les réseaux de distribution* », préf. Y. GUYON, LGDJ, 1995, p. 278.

¹²¹⁴ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 670.

direction de l'activité de l'entrepreneur intégré qu'il doit répondre d'un devoir de vigilance¹²¹⁵. L'activité économique de l'entrepreneur est aussi exercée pour le compte de l'intégrateur. Lorsque cette exploitation conduit à la réalisation d'un dommage la question de la répartition de la responsabilité est soulevée¹²¹⁶.

C'est l'arrêt *Franck* qui pose le principe selon lequel, celui qui dispose de l'« usage, de la direction et du contrôle »¹²¹⁷ d'une chose est responsable du dommage qu'elle cause. Plus récemment, une décision de la Cour de cassation a considéré que « la société, qui avait assuré le contrôle, la surveillance et la direction de ces cuves, n'en avait pas transféré la garde »¹²¹⁸. La Haute juridiction opère une jonction entre la maîtrise de la chose et le profit retiré de son usage¹²¹⁹ : qui manipule la chose et en retire un profit doit en supporter le risque. Le fait est qu'à l'occasion de l'intégration, la propriété se dédouble. C'est bien l'intégrateur, « en tant que propriétaire économique de cet outil d'exploitation et bénéficiaire final de l'activité développée par l'intégré qui détient le pouvoir d'usage sur celle-ci »¹²²⁰. Pourtant, la « propriété véritable » est affectée à l'entrepreneur intégré.

307. Les difficultés. - Cette dualité est problématique lorsque la qualité de gardien est présumée en faveur du propriétaire de la chose¹²²¹. En effet, du côté des relations de dépendance, si l'entrepreneur intégré est le propriétaire « réel », l'intégrateur, simple bénéficiaire d'un droit de jouissance, détient dans les faits la maîtrise concrète de l'entreprise d'autrui. Cette présomption de gardien emporte deux effets. D'une part, elle revient à engager systématiquement la responsabilité de l'entrepreneur intégré pour des faits relevant d'une

¹²¹⁵ Également, la loi n° 2017-399 du 27 Mars 2017, JORF, n° 0074 du 28 Mars 2017 a instauré un devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres. V. notamment, A.-D. FATÔME, G. VINEY, « La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres », *D*, 2017, p. 1610 ; C. HANNOUN, « Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 Mars 2017 », *Dr. soc*, 2017, p. 806 ; M. LAFARGUE, « Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres : l'entrée dans une ère nouvelle ? », *JCP S*, 2017, 1169 ; J. HEINICH, « Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : une loi finalement adoptée, mais amputée », *Rev. sociétés*, 2017, p. 78 ; S. SCHILLER, « Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », *JCP*, 2017, 622.

¹²¹⁶ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 675.

¹²¹⁷ Ch. réu., 2 Déc. 1941, Bull. civ., n° 292 ; *DC*, 1942, p. 25, note, G. RIPERT ; *S*, 1941, I, p. 217, note, H. MAZEAUD ; *JCP G*, 1942, II, 1766, note J. MIHURA.

¹²¹⁸ Civ. 2^{ème}, 12 Oct. 2000, n° 99-10.734, Inédit ; *JCP*, 2001, I, 338, obs. G. VINEY ; *RTD civ*, 2001, p. 372, obs. P. JOURDAIN.

¹²¹⁹ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 174.

¹²²⁰ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 677.

¹²²¹ Civ. 16 Juin 1998, n° 96-20.640, Bull. civ., 1998, V, n° 217 ; *JCP*, 1998, I, 187, obs. G. VINEY ; *RTD civ*, 1998, p. 917, obs. P. JOURDAIN. Également, Civ. 2^{ème} 23 Janv. 2003, n° 01-11.043 ; Bull. civ., 2003, II, n° 19 ; *RTD civ*, 2003, p. 304, obs. P. JOURDAIN.

organisation qu'il ne détermine pas. D'autre part, elle exonère systématiquement l'intégrateur de sa responsabilité¹²²².

La nécessité d'un régime de responsabilité adapté aux relations de dépendance s'est rapidement fait ressentir. Les premiers soubresauts ont été constatés du côté de la responsabilité des commettants du fait des fautes de leurs préposés. L'aboutissement quant à lui, a été révélé par le régime général de responsabilité du fait d'autrui avant d'être finalement abandonné par la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres.

b) L'échec d'un régime de responsabilité fondé sur la participation à l'entreprise d'autrui

308. Un cheminement. - La spécificité des relations de dépendance a engendré un certain nombre d'interrogations concernant la responsabilité de l'intégrateur fondée sur un lien de préposition. Cependant, l'hypothèse d'un tel lien est mise en échec **(i)**. Ne subsiste que l'opportunité d'une responsabilité générale du fait d'autrui reposant sur la notion d'organisation **(ii)**.

i. L'opposition des liens de dépendance et de préposition

309. L'échec de la responsabilité des commettants aux relations de dépendance économique. - Le régime de responsabilité prévu par l'article 1242 alinéa 5 du Code civil ne peut s'appliquer aux situations de dépendance économique. La notion de lien de préposition suppose une autorité¹²²³ qui se manifeste au moyen d'une activité exercée pour le compte d'autrui¹²²⁴. L'intérêt commun propre au contrat d'intégration permet d'identifier l'existence de cette activité profitant à autrui : l'entrepreneur intégré se conforme bel et bien aux impératifs de l'intégrateur. Toutefois, parce qu'il bénéficie des profits de son entreprise et supporte les risques attenants¹²²⁵, il ne peut être considéré comme un préposé¹²²⁶. Dès lors, le simple constat

¹²²² F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 675.

¹²²³ J. FLOUR, « *Les rapports de commettant à préposé dans l'article 1384 du Code civil* », Librairie Dalloz, 1933, p. 108.

¹²²⁴ G. VINEY, P. JOURDAIN, « *Les conditions de la responsabilité* », *Op. cit.*, n° 792.

¹²²⁵ P. JOURDAIN, « *Existe-t-il un principe général de responsabilité du fait d'autrui ?* », *Resp. civ. assur.*, 2000, p. 7.

¹²²⁶ Civ. 2^{ème} 16 Nov. 2006, n° 05-19.973, Inédit ; *Rev. dr. transp.*, n° 1, 2007, 3, note, C. PAULIN : « *que si le camion conduit par M. X... n'était pas la propriété de la société BCA, il n'en demeure pas moins, au regard des factures de béton payées non à M. X... mais à la société BCA et aux bons de livraison édités par celle-ci, que le*

d'un contexte de dépendance économique ne permet pas d'opérer une « réaffectation » de la responsabilité. En témoigne le contentieux des sous-traitants pour lesquels la Cour de cassation reconnaît que « *l'entrepreneur principal n'est pas délictuellement responsable, envers les tiers, des dommages causés par son sous-traitant* »¹²²⁷.

310. La préposition et l'activité exercée au profit d'autrui. - De manière identique à la démonstration de la subordination, le lien de préposition nécessite d'identifier des indices « détournés » de pouvoir¹²²⁸. Dans les deux cas l'élément du service organisé au profit d'autrui et révélateur puisqu'il impose de combiner les notions « d'intérêt » et de « maîtrise »¹²²⁹. Son aboutissement consiste à identifier l'activité exercée au profit d'autrui¹²³⁰. La seule faculté de donner des ordres n'est donc pas caractéristique de la préposition¹²³¹, autant en ira-t-il dans un contexte de dépendance économique lorsque l'activité reste au moins partiellement exercée

conducteur du véhicule, qui participait à l'activité de la société et agissait dans son intérêt exclusif, était le préposé de la société BCA et demeurerait soumis à son autorité et à son contrôle ; qu'en effet, selon l'examen des bons de livraison, la société BCA déterminait les quantités livrées, le lieu de livraison, le camion affecté à la livraison, n° 414 pour celui conduit par M. X..., et contrôlait l'heure d'arrivée sur le chantier et l'heure de fin du déchargement ; qu'ainsi, la société BCA exerçait une véritable maîtrise sur l'activité de M. X..., alors même qu'il n'était pas le salarié de cette société, et lui donnait des instructions très précises sur les livraisons dont elle contrôlait très précisément le bon déroulement (...) loin de faire de la simple participation à l'activité d'autrui le critère du lien de préposition, a, à bon droit, sans être tenue de procéder à d'autres recherches, peu important le domaine dans lequel s'exerçait cette autorité, caractérisé la qualité de préposé de M. X» (souligné par nous)..

¹²²⁷ Civ. 3^{ème} 8 Sept. 2009, n° 08-12.273, Bull. civ, 2009, III, n° 181 ; *Gaz. Pal*, n° 330, 2009, p. 20, note M. CARTIER ; *D*, 2010, p. 239, note N. DISSAUX ; *JCP*, 2010, 456, obs. Ph. STOFFEL-MUNCK ; *D. actualité*, 2009, obs. A. VINCENT ; *RDI*, 2010, p. 604, note, H. PERINET-MARQUET ; *Constr. Urban*, n° 10, 2009, 131, note, M.-L. PAGES DE VARENNE ; *RCA*, n° 11, 2009, 313, note, M. BRUSORIO.

¹²²⁸ Ph. DIDIER, « *De la représentation en droit privé* », préf. Y. LEQUETTE, LGDJ, 2000, n° 199 : De nos jours, c'est « *l'appartenance à une entreprise et l'intégration du subordonné dans un service organisé qui caractérisent la relation de travail* ».

¹²²⁹ J. JULIEN, Ph. LE TOURNEAU, « *Droit de la responsabilité et des contrats* », Dalloz action, 2021-2022, n° 2235.41

¹²³⁰ C. BENOIT-RENAUDIN, « *La responsabilité du préposé* », préf. Ph. DELEBECQUE, LGDJ, 2010, n° 603 ; F. BÉNAC-SCHMIDT ; C. LARROUMET, « *Responsabilité des commettants* », *Rép. dr. trav*, 2011, n° 60 : Dans ce contexte, il s'agit de définir le préposé comme celui « *qui exerce une activité professionnelle au service d'autrui* ». V. également, G. VINEY, P. JOURDAIN, « *Les conditions de la responsabilité* », *Op. cit.*, n° 792 : « *L'élément essentiel pour définir le rapport de préposition n'est plus aujourd'hui la "subordination" du préposé, à laquelle il est souvent fait allusion de manière quelque peu incantatoire, mais plutôt le fait d'agir pour le compte du commettant et à son profit* » (souligné par nous).

¹²³¹ Civ. 2^{ème} 10 Nov. 2005, n° 04-16.501, Inédit : « *que le fait qu'il ait dû, certainement comme tous les médecins de la Clinique, se plier à des obligations de permanence ou d'utilisation de matériel, ne modifie en rien cet exercice libéral ; qu'en effet, un membre de la profession libérale peut se voir astreint à certaines règles de fonctionnement sans que l'exercice libéral de sa profession soit modifié ; que la Clinique en outre explique que M. X... était actionnaire et travaillait donc comme associé dans la Clinique ; que c'est donc dans le cadre de son contrat avec sa malade que M. X... a commis une faute à l'occasion d'une visite à caractère médical* ». V. également, J. JULIEN, « *Responsabilité du fait d'autrui* », *Rép. dr. civ*, 2020, n° 112.

dans l'intérêt de l'entrepreneur intégré¹²³². En somme, c'est l'indépendance de l'entrepreneur économiquement dépendant qui s'oppose à toute identification d'un lien de préposition¹²³³.

La dépendance économique perturbe donc la notion de lien de préposition puisqu'elle se montre à la fois accueillante et exclusive d'un tel lien. La possibilité consistant à organiser un report de responsabilité sur l'intégrateur a été identifiée du côté de la responsabilité du fait d'autrui qui repose sur l'idée d'une participation à l'activité d'autrui¹²³⁴.

ii. L'opportunité du recours à l'organisation de l'activité

311. L'organisation de l'activité d'autrui. - C'est du côté de l'arrêt *Blieck* que les premiers balbutiements furent constatés concernant la mise en œuvre d'une responsabilité du fait d'autrui fondée sur des rapports de dépendance¹²³⁵. Rendu sur le fondement de la garde, l'arrêt *Blieck* admet que lorsque le sujet est lui-même vecteur de risques¹²³⁶, la responsabilité du centre éducatif peut être recherchée¹²³⁷.

La condition première de la mise en œuvre de la responsabilité est celle de l'organisation et du contrôle de l'activité d'autrui¹²³⁸. Ce postulat est visible du côté de la responsabilité des

¹²³² F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 675.

¹²³³ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 175.

¹²³⁴ J.-P. GRIDEL, « *Glose d'un article imaginaire inséré dans le Code civil ensuite de l'arrêt Blieck* », in, « *Le juge entre deux millénaires* », Mélanges offerts à P. DRAI, 2000, p. 609, spéc. p. 629.

Pour des critiques : R. RODIÈRE, « *Y-a-t-il une responsabilité du fait d'autrui ?* », *D*, 1952, p. 79 ; D. TALLON, « *L'inexécution du contrat : pour une autre présentation* », *RTD civ*, 1994, p. 223.

¹²³⁵ À l'occasion de cet arrêt, le principe devient général : Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *D*, 1991, p. 324, note, C. LARROUMET ; *D*, 1991, p. 324, note, J.M. AUBERT ; *JCP*, 1990, II, 21673, concl. DONTEWILLE ; *JCP*, 1990, II, 21673, note, J.-L. AUBERT ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 1992, 513, note, F. CHABAS ; *RTD civ*, 1991, p. 312, note, J. HAUSER ; *RTD civ*, 1991, p. 541, note, P. JOURDAIN.

¹²³⁶ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 175.

¹²³⁷ Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *D*, 2002, p. 2750, note, M. HUYETTE ; *JCP* 2003, II, 10068, note A. GOUTTENOIRE-CORNUT ; *RTD civ*, 2002, p. 825, obs. P. JOURDAIN ; *JCP*, 2003, I, 101, obs. T. FOSSIER ; *JCP*, 2003, I, 154, note, G. VINEY ; *Dr. fam*, 2002, p. 109, note J. JULIEN ; *RJFP*, n° 11, 2002, p. 32, note, F. CHABAS. La notion de garde est ainsi au cœur du dispositif : Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *D*, 2000, p. 466, obs. D. MAZEAUD ; *JCP*, 2000, I, 241, obs. G. VINEY ; *RTD civ*, 2000, p. 586, note, P. JOURDAIN ; *RJFP*, n° 7, 2000, p. 42, note, F. CHABAS ; *RTD civ*, 2000, p. 545, obs. J. HAUSER ; *LPA*, 2000, p. 137, note, A.-M. GALLIOU-SCANVION ; *JCP*, 2001, II, 10457, note, C. ROBACZEWSKI ; *RDSS*, 2001, p. 150, obs. F. MONÉGER.

¹²³⁸ Civ. 2^{ème} 19 Juin 2008, n° 07-12.533, Bull. civ, 2008, II, n° 144 ; *JCP*, 2008, II, 10203, note, F. BOULANGER ; *Dr. fam*, 2008, p. 163, note, S. ROUXEL ; *D*, 2008, p. 2206, note, M. HUYETTE ; *RFJP*, 2008, p. 36, obs. I. CORPART.

associations¹²³⁹ qui organisent, dirigent et contrôlent l'activité d'autrui¹²⁴⁰. Appliquée à la situation des contrats d'intégration, cela signifie que l'organisation ainsi que la direction de l'activité permet d'exempter l'entrepreneur intégré d'une partie des risques liés à l'exercice de l'activité. En ce sens, tout comme pour le salarié, le régime de responsabilité peut atténuer les risques supportés par l'entrepreneur intégré.

312. Les manifestations d'une extension. - Dans une affaire du 12 octobre 2000, la Cour de cassation s'est prononcée sur le destinataire de la responsabilité concernant le dommage environnemental causé par l'altération de cuves pétrolières ayant été prêtées à un entrepreneur¹²⁴¹. Elle considère « *que la société était restée propriétaire aussi bien des cuves, (...) que des carburants ; que, s'agissant d'une installation dangereuse, il n'était pas établi que les exploitants avaient reçu de sa part toute information pour leur permettre de prévenir eux-mêmes les dommages qu'elle pouvait causer ; que la société a toujours été l'interlocuteur unique du service technique des installations classées pour tout ce qui concernait l'installation pendant cette période où celle-ci avait subi plusieurs et importantes transformations, la présentant comme la sienne, et qu'elle avait conservé la maîtrise des cuves ainsi que le contrôle opérationnel du stockage et de la distribution du carburant* »¹²⁴². La Haute juridiction se fonde sur le régime de l'article 1384 alinéa 1 du Code civil et impute le dommage à la société BP considérée comme gardienne. La Cour fait mention d'une participation à l'entreprise d'autrui

¹²³⁹ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 175.

¹²⁴⁰ Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *JCP*, 1995, I, n° 3853, note, G. VINEY ; *JCP*, 1995, 22550, note, J. MOULY ; *RTD civ.*, 1995, p. 899, note, P. JOURDAIN ; *Resp. civ. assur.*, 1995, 289, note, H. GROUDEL ; *RJDA*, 1995, n° 1188, note, J. BONNET ; *Défrénois*, 1996, p. 357, note, D. MAZEAUD ; *Gaz. Pal.*, n° 1, 1996, p. 16, note, F. CHABAS ; *D. actualité*, 1996, note, S. HOCQUET-BERG ; *D.*, 1996, p. 29, note, F. ALAPHILIPPE. *Adde*, Civ. 2^{ème} 12 Déc. 2002, n° 00-13.553, Bull. civ. 2002, II, n° 289 ; *D.*, 2003, p. 2541, obs. F. LAGARDE ; *RTD civ.*, 2003, p. 305, obs. P. JOURDAIN ; *RCA*, 2003, p. 4, note, H. GROUDEL. Plus récemment, Civ. 2^{ème} 5 Juill. 2018, n° 17-19.957 (FP+B+R+I) ; *D.*, 2018, p. 1680, note, N. RIAS ; *JCP*, n° 948, 2018, note, Y.-M. SERINET ; *RCA*, 2018, 210, obs. S. HOCQUET-BERGH ; *Gaz. Pal.*, 2018, p. 32, obs. S. GERRY-VERNIÈRES ; *RTD civ.*, 2018, p. 916, note, P. JOURDAIN : « *Attendu que les associations sportives ayant pour mission d'organiser, de diriger et de contrôler l'activité de leurs membres, sont responsables des dommages que ceux-ci causent à cette occasion, dès lors qu'une faute caractérisée par une violation des règles du jeu est imputable à un ou plusieurs de leurs membres (...) que les actes commis par M. C. sont constitutifs certes d'une infraction pénale mais non d'un manquement aux règles du jeu dès lors qu'ils ont été commis en dehors de toute activité sportive, le match étant terminé et l'auteur des faits n'étant d'ailleurs même plus en tenue de joueur ; que, dès lors, la faute de M. C. a été commise en dehors du déroulé du match, même si l'arbitre victime était encore sur le terrain ; qu'en statuant ainsi, alors que l'agression d'un arbitre commise dans une enceinte sportive par un joueur constitue, même lorsqu'elle se produit à l'issue de la rencontre, dont ce dernier a été exclu, une infraction aux règles du jeu, en lien avec l'activité sportive* ».

¹²⁴¹ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 675 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 176.

¹²⁴² Civ. 2^{ème} 12 Oct. 2000, n° 99-10.734, *préc.*

en relevant que la société BP est « *l'interlocuteur unique* »¹²⁴³. Au-delà de l'organisation et du contrôle de l'activité, il s'agit d'identifier la participation à l'entreprise qui permet à l'intégrateur à tirer profit d'une activité qui ne lui appartient pas¹²⁴⁴. La possibilité d'un report de la responsabilité est donc envisageable et ce régime allège la charge des risques qui pèsent sur l'entrepreneur intégré.

313. Les manifestations d'une atténuation. - C'est du côté de la responsabilité des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres que l'hypothèse d'une responsabilité du fait d'autrui, reposant sur la participation à l'entreprise d'autrui, a définitivement été abandonnée. Alors que le projet CATALA¹²⁴⁵ préconise qu'une telle responsabilité se justifie par l'état de dépendance économique, le législateur s'oppose à consacrer le principe¹²⁴⁶. Désormais, la responsabilité de la société mère ou donneuse d'ordres peut être engagée à condition qu'elle repose sur la faute découlant du non-respect du plan de vigilance¹²⁴⁷.

Alors la responsabilité du fait d'autrui découlant des rapports de dépendance est mise en échec, dans certaines circonstances, un allègement de la responsabilité peut être constaté.

2) *Les manifestations d'un allègement de la responsabilité*

314. Les possibilités d'un transfert de responsabilité. - Finalement, c'est au regard du comportement de l'intégrateur que la responsabilité de l'entrepreneur intégré peut être écartée. Cette position a déjà été consacrée lorsque l'autonomie de l'entrepreneur est totalement

¹²⁴³ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 176.

¹²⁴⁴ V. également, Civ. 19 Juin 1993, n° 91-10.608 et n° 91-11.216, Bull. civ, 1993, I, n° 213, « *Attendu que, pour retenir que la société la Malterie de la Moselle n'avait plus la garde des gravois contenant de l'orge et que la société Cardem en était devenue gardienne, l'arrêt énonce que celle-ci avait pris, aux termes de l'accord passé avec la société La Malterie de la Moselle, la responsabilité de l'évacuation des déblais et que les grains d'orge ne présentaient aucun vice particulier si ce n'est celui tenant à leur nature propre ; qu'en se déterminant ainsi, alors qu'elle retenait que la société La Malterie de la Moselle, propriétaire des déblais et de l'orge, ne pouvait ignorer, en sa qualité de professionnel, le risque présenté par l'orge, matière susceptible de créer une fermentation dangereuse, et n'avait pas attiré l'attention de la société Cardem sur le risque que celle-ci ne pouvait normalement envisager, ce dont il résultait que la société La Malterie de la Moselle avait conservé la garde de la chose* ». Ainsi que, F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 675 ; T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 176.

¹²⁴⁵ Art. 1360 al. 2, de l'avant-projet de réforme du droit des obligations et de la prescription. Rédigé sous la direction de P. CATALA.

¹²⁴⁶ A.-D. FATÖME, G. VINEY, « *La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres* », *préc.*, p. 1610.

¹²⁴⁷ A.-D. FATÖME, G. VINEY, « *La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres* », *Ibid.*, p. 1610.

évincée. Dans ce contexte sa responsabilité est partagée avec la société-mère. Cette solution est notamment retenue dans le cadre du coemploi¹²⁴⁸ et en droit de la concurrence¹²⁴⁹, c'est-à-dire, dans des domaines au sein desquels le lien de dépendance entre les sociétés autorise à lever l'écran de la personnalité morale¹²⁵⁰.

315. Dans le domaine de la distribution. - Il n'existe pas, en droit de la distribution, de responsabilité du franchiseur du fait de ses franchisés ou de responsabilité générale de l'intégrateur du fait des fautes commises par ses unités intégrées¹²⁵¹. L'entrepreneur dépendant reste un indépendant, il supporte ainsi la charge de ses risques¹²⁵². Il n'en demeure pas moins qu'en cas de faute de l'intégrateur celui-ci doit supporter les risques qu'il a contribué à créer¹²⁵³. De même, en cas d'immixtion intempestive dans l'activité de l'intégré¹²⁵⁴, l'intégrateur peut se voir reconnaître la qualité de dirigeant de fait¹²⁵⁵. Dans ce cas il doit supporter les dettes de l'entrepreneur intégré¹²⁵⁶.

¹²⁴⁸ Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769, (FP+B+R+I), *préc.*; *D.*, 2020, p. 749, obs. M. KOCHER, S. VERNAC; *D. actualité*, 2020, obs. L. DE MONTVALON; *Dr. soc.*, 2021, p. 367, note, D. BAUGARD; *JCP S.*, n° 4, 2021, 1019, note, Y. PAGNERRE; *Rev. proc. collect.*, n° 1, 2021, 14, note, D. JACOTOT; *JCP G.*, n° 51, 2020, 1422, obs. G. DEDESSUS-LE-MOUSTIER; *BJE*, n° 2, 2021, p. 57, note, C. GAILHBAUD; *LEDEN*, n° 1, 2021, p. 6, obs. H. DE FREMONT; *LEDICO*, n° 1, 2021, p. 6, obs. L. GAMET; *BJT*, n° 1, 2021, p. 21, obs. G. DUCHANGE; *BJS*, n° 1, 2021, p. 25, obs. J.-F. BARBERI.

¹²⁴⁹ E. CLAUDEL, « Responsabilité au sein des groupes en droit de la concurrence. Un exemple à suivre ? », *Cah. dr. entr.*, n° 5, 2017, 27; D. POTHIER, « Indépendance juridique de la personne morale versus dépendance économique », *Cah. dr. entr.*, n° 5, 2017, 26; E. CLAUDEL, « Autonomie et notion d'entreprise », *CCC*, n° 6, 2020, 7. Dès lors, l'atteinte à cette autonomie autorisera à condamner *in solidum* la société mère et sa filiale. Le régime des sanctions œuvre dans ce sens : Lignes directrices pour le calcul des amendes infligées en application de l'article 23, paragraphe 2, sous a) du règlement CE, n° 1/2003, JOUE, du 1^{er} Sept. 2006, C-210/2. Les juridictions ont ainsi condamné les sociétés mères pour des faits émanant de leurs filiales : Com. 10 Juill. 2018, n° 17-13.973, n° 17-14.140, Inédit; *Europe*, n° 8-9, 339, note, L. IDOT; *RSC*, 2018, p. 741, obs. L. IDOT; *CCC*, n° 10, 2018, 181, note, D. BOSCO; *RTD eur.*, 2019, p. 407, note, A. JEAUNEAU. *Adde*, E. CLAUDEL, « Responsabilité au sein des groupes en droit de la concurrence. Un exemple à suivre ? », *préc.* Le critère de l'influence déterminante est ici mobilisé : C. com. art. L. 430-1; S. POILLOT-PERUZZETTO, C. GRYNFOGEL, « Concentration », *Rép. dr. eur.*, 2020, n° 59. Également pour une illustration, CJUE, 10 Sept. 2009, aff. C-97/08; *RSC*, 2010, p. 244, obs. L. IDOT; *RTD com.*, 2010, p. 144, obs. C. CHAMPAUD, D. DANET; *RTD eur.*, 2010, p. 647, note, J.-B. BLAISE, L. IDOT. Récemment, CJUE, 27 Janv. 2021, aff. C-595/18, P; *D. actualité*, 2021, obs. F. MASMI-DAZI; *RSC*, 2021, p. 177, note, L. IDOT.

¹²⁵⁰ M. KOCHER, S. VERNAC, note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769, (FP-P+B+R+I); *D.*, 2020, p. 749.

¹²⁵¹ Ph. LE TOURNEAU « *Les contrats du numérique* », Dalloz référence, 2021/2022, n° 315.61.

¹²⁵² Ph. LE TOURNEAU « *Les contrats du numérique* », *Ibid*, n° 315.61.

¹²⁵³ Com. 22 Févr. 2000, n° 97-18.728, Inédit; *CCC*, n° 81, 2000, obs. M. MALAURIE-VIGNAL.

¹²⁵⁴ Com. 19 Déc. 1995, n° 92-20.116, Bull. civ. 1995, IV, n° 307; *Rev. sociétés*, 1996, p. 347, note Ph. LE TOURNEAU.

¹²⁵⁵ Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ. 1993, IV, n° 390; *Rev. sociétés*, 1994, p. 321, note Ph. LE TOURNEAU. *Adde*, Ph. LE TOURNEAU « *Les contrats du numérique* », Dalloz référence, 2021/2022, n° 315.61.

¹²⁵⁶ Com. 12 Juin 2012, n° 11-16.109, Bull. Civ. 2009, V, n° 121; *BJS*, 2012, p. 611, note J.-F. BARBIÈRI; *CCC*, 2012, n° 203, obs. N. MATHEY; *RTD civ.*, 2012, p. 546, obs. P.-Y. GAUTIER. V. Également, J. SCHMEIDLER, « La responsabilité de la société mère pour les actes de sa filiale », *D.*, 2013, p. 584.

Dès lors, s'il n'existe pas de responsabilité du fait d'autrui adaptée aux relations de dépendance, le report de responsabilité sur l'intégrateur en cas d'immixtion dans l'entreprise intégrée protège néanmoins l'indépendance de celle-ci. L'intérêt du procédé est d'organiser un régime de responsabilité qui tient compte de l'autonomie de chaque acteur et de sanctionner l'intégrateur qui « pousse » l'entrepreneur intégré à la réalisation du risque. Dans ce contexte la responsabilité de l'unité intégrée est allégée du fait du comportement du donneur d'ordres.

Le contexte de dépendance économique altère l'autonomie de l'entrepreneur intégré. Pour autant, cet écosystème est également protecteur¹²⁵⁷. Aussi, la dépendance et la sécurisation semblent fonctionner de manière proportionnelle : plus la dépendance est intense, plus la protection consentie contre les risques liés à l'activité est importante. Le cas de la gérance salariée et non-salariée en est une illustration marquante.

II) La sécurisation proportionnelle au degré de dépendance

316. Le cas des gérants salariés et non-salariés. - Le régime des articles L. 7321-2 et L. 7322-2 du Code du travail organise une protection originale à l'égard des gérants. Cette protection est accordée en contrepartie d'une dépendance économique plus intense que celle s'exerçant au sein des contrats de la distribution (A). Une répartition des risques est effectuée en proportion de la maîtrise de la capacité de profit, de sorte que les gérants succursalistes, tout en restant confrontés aux risques liés à leur activité, voient ces risques diminuer (B).

A) La dépendance économique exacerbée dans le régime de la gérance de succursale

317. Les justifications du bénéfice du droit du travail. - La gérance de succursale relève de l'indépendance¹²⁵⁸ néanmoins la dépendance qui s'y exerce est particulièrement intense. Les gérants, dont l'activité se rapporte à la réception, la manutention ou au traitement des commandes, n'ont pas de clientèle¹²⁵⁹ et leurs rémunérations sont imposées. En ce sens, c'est l'indépendance en tant que telle qui est altérée. La rigidité du régime des gérants salariés et non-salariés est illustrée par un arrêt dans lequel la Cour de cassation applique l'article L. 7321-2

¹²⁵⁷ Supra.

¹²⁵⁸ Supra.

¹²⁵⁹ Dans le cadre de l'article L. 7321-2 du Code du travail, l'activité visant à « *recueillir les commandes ou les marchandises, à traiter ou à manutentionner ou transporter, pour le compte d'une seule entreprise* », signifie que la gérance se trouve privée de la possibilité de constituer une clientèle propre.

du Code du travail à un franchisé parce qu'il « *distribuait et ramassait des colis à partir d'un local dont la société France acheminement était locataire, que la distribution était soumise à des horaires et à un itinéraire imposés par la politique commerciale de la société, que les tarifs étaient imposés par cette dernière qui encaissait directement les factures de la clientèle* »¹²⁶⁰. Totalemment dépendant des conditions imposées par le « franchiseur », l'entrepreneur relève du régime de l'article L. 7321-2 du Code du travail¹²⁶¹. Cette dépendance économique, d'une plus grande intensité que celle prévue à l'occasion des contrats d'intégration, doit ainsi recevoir une compensation adéquate qui est organisée par le droit du travail.

318. Le bénéfice d'un ensemble de dispositifs. - Le droit du travail fonde un régime de « *quasi-subordonnés* »¹²⁶² original qui combine à la fois l'indépendance et la dépendance économique des gérants. Leur protection est celle du droit du travail. Pourtant ils sont traités comme des indépendants au regard des risques liés à leur activité¹²⁶³. Ils répondent ainsi du droit au licenciement¹²⁶⁴ : la rupture unilatérale doit être justifiée par l'existence d'une cause réelle et sérieuse et le licenciement s'accompagne d'une indemnité de rupture¹²⁶⁵. De la même façon, le gérant bénéficie de mesures de reclassement¹²⁶⁶, du droit au paiement des heures complémentaires imposées par le mandant¹²⁶⁷, du droit au congés payés¹²⁶⁸ et de la compétence prud'homale concernant les litiges individuels¹²⁶⁹.

La protection qui est offerte est inédite car elle ne profite qu'à cette catégorie d'indépendants. Elle s'accompagne également d'un allègement de la charge des risques auxquels ils sont confrontés.

¹²⁶⁰ Soc. 4 Déc. 2001, n° 99-41.265, Bull. civ, 2001, V, n° 373 ; *D*, 2002, p. 1934, note, H. KENFACK ; *JCP E*, 2002, 953, note, L. LEVENEUR ; *Cah. dr. entr.*, n° 3, 2002, p. 31, note, D. MAINGUY ; *Dr. soc*, 2002, p. 158, note, A. JEAMMAUD.

¹²⁶¹ CA Paris, 25 Oct. 2001, *RTD com*, 2002, p. 38, obs. B. SAINTOURENS.

¹²⁶² E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise en droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 391.

¹²⁶³ *Infra*, n° 320.

¹²⁶⁴ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise en droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 391.

¹²⁶⁵ Soc. 10 Oct. 2018, n° 17-13.418, (FS-P+B) ; *JCP S*, n° 45, 2018, 1354, note, T. LAHALLE ; *Lettre distrib.*, 2018, obs. L. BETTONI.

¹²⁶⁶ V. C. trav. Art. L. 1226-10 ; Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *D. actualité*, 2016, obs. B. INES ; *D. actualité*, 2016, obs. M. ROUSSEL ; *JCP S*, 2016, 1402, obs. L. DRAI ; *D*, 2017, p. 840, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *D*, 2017, p. 2444, obs. Centre de droit de la concurrence Y. SERRA ; *JCP E*, 2017, 1006, obs. P. GRIGNON ; *JCP E*, n° 13, 2017, 1006, obs. J.-B. SEUBE ; *AJ contrat*, 2017, p. 43, obs. Y. PICOD.

¹²⁶⁷ Soc. 22 Mai 1986, n° 83-42.341, Bull. civ, 1986, V, n° 245.

¹²⁶⁸ H. KENFACK, « *Gérance de fonds de commerce* », *Rép. dr. com*, 2021, n° 43.

¹²⁶⁹ Soc. 4 Déc. 2001, n° 99-41.265, Bull. civ, 2001, V, n° 373, *préc.* ; *D*, 2002, p. 1934, note, H. KENFACK ; *JCP E*, 2002, 953, note, L. LEVENEUR ; *Cah. dr. entr.*, n° 3, 2002, p. 31, note, D. MAINGUY ; *Dr. soc*, 2002, p. 158, note, A. JEAMMAUD.

B) L'assouplissement de la charge des risques dans la gérance de succursale

319. La rémunération des gérants salariés. - Les gérants relevant de l'article L. 7321-2 du Code du travail peuvent voir leur rémunération déterminée de plusieurs façons¹²⁷⁰. Tout d'abord, elle peut associer une partie fixe et une partie variable. Puis, elle peut être établie de manière uniquement variable. Enfin, elle peut être fixe. Toutefois, parce qu'ils bénéficient des dispositions du Code du travail, leur rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum interprofessionnel¹²⁷¹. Il s'agit là d'un élément hautement sécurisant puisqu'il assure aux gérants un minimum de ressources alors même que ces derniers sont juridiquement indépendants.

320. La charge des risques des gérants salariés. - S'il est certain que le bénéfice d'une rémunération fondée sur le salaire minimum interprofessionnel se présente comme un attribut de sécurisation, les gérants relevant du Code du travail restent cependant responsables de certains risques liés à leur activité. Pour illustration, la responsabilité du gérant de succursale peut être recherchée concernant les déficits de gestion ou d'inventaire qui résultent de sa faute¹²⁷². Toutefois, lorsque la société mère s'est immiscée dans son exploitation, il peut y échapper¹²⁷³. Le gérant salarié peut également être soumis à la charge des risques d'exploitation par le biais d'une clause insérée au contrat¹²⁷⁴. Néanmoins, cette charge ne peut avoir pour effet de réduire sa rémunération à un montant inférieur au SMIC¹²⁷⁵, sauf à ce qu'une faute lourde soit constatée¹²⁷⁶. Une fois de plus, lorsque le gérant est soumis aux déficits d'exploitation, le bénéfice d'une autonomie est nécessaire aux fins de mener une gestion adéquate¹²⁷⁷.

¹²⁷⁰ H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 61.

¹²⁷¹ H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 61.

¹²⁷² Soc. 23 Avr. 1976, n° 74-13.829, Bull. civ., 1976, V, n° 555. *Adde*, H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 46.

¹²⁷³ Soc. 5 Mars 1981, n° 79-41.119, Bull. civ., n° 195. *Adde*, H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 61.

¹²⁷⁴ Soc. 24 Mai 1978, Bull. civ., 1978, V, n° 389 ; *D.*, 1978, p. 386, obs. J. PÉLISSIER.

¹²⁷⁵ H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 46 et n° 63.

¹²⁷⁶ Soc. 23 Nov. 2016, n° 15-21.942, Bull. civ., 2016, V, n° 224 : « Mais attendu que le gérant s'étant vu reconnaître, par un chef de dispositif devenu définitif, non pas la qualité de salarié visée par le principe revendiqué, mais l'application des dispositions de l'article L.7321-2 du code du travail, l'engagement de sa responsabilité pécuniaire n'était pas soumise à l'exigence de l'existence d'une faute lourde ».

¹²⁷⁷ N. FERRIER, « Contrat de gérance-mandat », *JC.l Contrats-Distribution*, fasc. 1420, 2019, n° 66.

La protection apportée par le droit du travail est révélatrice d'une volonté de lutter contre la pratique des entreprises qui transfèrent aux gérants « *les risques commerciaux de la concurrence et de la distribution* »¹²⁷⁸. Leur indépendance est faible. Leur faire supporter la responsabilité des pertes d'exploitation revient à autoriser la société mère à se défaire de la mauvaise organisation qu'elle-même a déterminé. La protection offerte par le droit du travail vient donc compenser l'intensité de la dépendance économique.

321. La charge des risques des gérants non-salariés. - Les gérants non-salariés sont responsables des déficits d'exploitation sans qu'aucune faute de gestion n'ait à être identifiée¹²⁷⁹. Ici encore, sauf faute lourde¹²⁸⁰, ils conservent leur droit au bénéfice d'une rémunération minimum égale au SMIC¹²⁸¹ et ce, quel que soit le montant du déficit. Quant aux déficits d'inventaire ils peuvent affecter sans limite, leur rémunération.

322. Une protection visant la charge des risques. - Les gérants relevant du droit du travail sont prémunis contre une partie des risques de leur activité. Cette allègement des risques est due à l'intensité de la dépendance économique qui les empêche parfois de déterminer librement leur marge de profit ou de supporter la charge « complète » de leurs risques. Ils bénéficient donc d'un « *droit au profit* »¹²⁸². Sans ce bénéfice, leur capacité de profit serait réduite à néant : les pertes de l'activité s'imputeraient sur une rémunération détachée de toute idée de profit. Le risque assumé deviendrait alors disproportionné.

La charge des risques et la maîtrise des profits apparaissent donc comme des éléments qui s'articulent et garantissent l'exercice d'une activité indépendante.

¹²⁷⁸ G.-J. VIRASSAMY, « *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », préf. J. GHESTIN, *Op. cit.*, p. 123. V. également, E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise en droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 391.

¹²⁷⁹ Soc. 20 janv. 1993, n° 91-41.500, Bull. civ. 1993, V, n° 14 ; D, 1993, p. 414, note, J. GHESTIN, Ph. LANGLOIS. *Adde*, H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 63.

¹²⁸⁰ Soc. 23 Avr. 1976, n° Bull. civ. n° 213.

¹²⁸¹ H. KENFACK, « Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 61.

¹²⁸² T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail : conception et destin d'un type contractuel* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 169.

323. Conclusion section. - L'indépendance exercée dans un contexte de dépendance est caractérisée au moyen de deux éléments. Le premier résulte des espaces d'autonomie que conserve l'entrepreneur et qui lui permettent de supporter les risques liés à l'activité. En ce sens, la charge des risques fonde le régime de l'indépendance. Le second élément renvoie à la maîtrise de l'organisation par l'intégrateur. Celui-ci organise l'activité de ses unités intégrées. Toutefois, cette organisation ne peut conduire à évincer l'indépendance de l'entrepreneur. L'intégration emporte donc un effet sécurisant pour l'entrepreneur intégré. Dans la mesure où l'activité est organisée par le cocontractant, l'intégré bénéficie d'une clientèle « déjà constituée » ainsi que d'un soutien technique qui lui permet d'échapper aux risques éventuels. Néanmoins, parce que cet entrepreneur est indépendant, il reste soumis à la charge des risques. Il en ira ainsi du régime de la gérance de succursale qui, tout en admettant une atténuation des risques supportés par les gérants, impose toutefois que ces derniers soient responsables de leur activité. Dans tous les cas, l'autonomie dont profite l'entrepreneur intégré lui permet de supporter la charge des risques : en résulte une articulation entre la charge des risques et la maîtrise des profits. Cette mise en balance doit permettre de démontrer l'indépendance. Il en ira différemment dans le cadre des plateformes. Les prestataires offreurs voient leur autonomie à ce point affectée qu'en résulte un déséquilibre entre la charge des risques et la maîtrise des profits.

Section II) L'identification de la subordination par l'articulation des risques et profits dans le cadre des plateformes

324. Le changement de perspective. - Dans le contrat d'intégration, la sélection des candidats est d'emblée destinée à lutter contre les risques. Elle repose à ce titre sur l'*intuitu personae*. Cette attention portée aux qualités du postulant se justifie par deux éléments. D'une part, l'entrepreneur intégré mettra en œuvre une politique personnelle susceptible d'affecter le réseau. D'autre part, l'entrepreneur est indépendant : il est naturellement soumis aux risques de son activité. Dans le cas des plateformes, l'absence d'*intuitu personae* signifie, *a contrario*, que toute politique individuelle du prestataire offreur est condamnée. Il ne bénéficie d'aucun espace d'autonomie lui permettant d'organiser son activité, de sorte que son intégration est vectrice de risques (§1). Cette analyse doit également mettre en lumière le transfert de risques qui s'opère vers le prestataire. La plateforme détient la faculté de lui imputer ses propres risques d'exploitation. Dans la mesure où ce dernier ne bénéficie d'aucune autonomie dans la détermination de son profit, la charge des risques devient disproportionnée. Se révèle un véritable rapport de pouvoir qui traduit la résurgence du service organisé pour autrui et ainsi, la subordination (§2).

§1) La création du risque par l'intégration des prestataires offreurs

325. Une intégration vectrice de risques. - L'intégration traditionnelle organise un transfert de risques de l'intégrateur vers l'intégré. Ces risques sont toutefois atténués du fait des politiques de formation et d'assistance. Le fonctionnement des contrats de dépendance ne peut donc se passer d'une appréciation préalable des qualités du postulant au réseau. Dans le cas des plateformes, cette organisation du risque est introuvable car le contrat de partenariat est indifférent aux qualités personnelles du prestataire. En ce sens, la sélection des prestataires constitue déjà un risque (I). Ce risque est accru parce qu'en s'abstenant de tout *intuitu personae*, la plateforme marque sa volonté de priver le prestataire des espaces d'autonomie auxquels il peut prétendre (II).

I) Le transfert de risques par la sélection du prestataire offreur

326. Les justifications liées à la sélection. - Parce que le contrat d'intégration organise un transfert des risques vers l'entrepreneur intégré, le législateur impose à l'intégrateur de s'attacher aux qualités personnelles des postulants au réseau (A). Dans le cas des plateformes, la situation diffère. Le prestataire offreur ne fait l'objet d'aucune sélection rigoureuse et l'intégration *per se* matérialise la constitution du risque (B).

A) L'attache aux qualités personnelle du postulant dans les contrats d'intégration

327. Des modalités de sélection. - Dans le domaine des contrats d'intégration la sélection du candidat postulant au réseau passe par une appréciation rigoureuse de ses qualités intrinsèques (1) et se poursuit par le biais d'un devoir d'information encadré par le législateur (2).

1) L'appréciation nécessaire des qualités du postulant

328. L'appréciation antérieure à l'entrée au réseau. - Les contrats d'intégration, parce qu'ils entraînent une attribution des risques vers l'entrepreneur intégré¹²⁸³, supposent que celui-ci soit en mesure d'assumer les conséquences économiques attenantes à son intégration. En adhérant au réseau, l'entrepreneur adopte le statut de l'indépendance. Il projette alors de se confronter simultanément aux risques d'exploitation ainsi qu'aux risques du marché¹²⁸⁴. Dans un tel contexte, la nécessité de s'appesantir sur les qualités du postulant est fondamentale.

Le caractère impératif, de l'appréciation des qualités du candidat, peut être déduit de la responsabilité qui incombe à l'intégrateur. Il est responsable du bon fonctionnement de son réseau¹²⁸⁵ ainsi que de sa réputation. En sélectionnant le « mauvais » candidat, il prend deux risques. D'une part, déprécier l'intégralité du réseau. D'autre part, voir sa responsabilité engagée¹²⁸⁶. Afin d'échapper à ces risques, la sélection impose de s'appesantir de manière

¹²⁸³ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 126. V. également, *Infra*, n° 346.

¹²⁸⁴ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 436.

¹²⁸⁵ CJCE, 28 Janv. 1986, « Pronuptia », aff. C-161 /84, Rec. CJCE, p. 353, *spéc.*, pts, 20 ; *D.*, 1986, p. 273, obs. CARTOU.

¹²⁸⁶ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 436.

rigoureuse sur les qualités personnelles de l'entrepreneur¹²⁸⁷. Dans ce contexte, la Commission européenne exempte le réseau de distribution pour lequel « *les membres étaient sélectionnés en fonction de leur personnalité et de leur situation financière et de leur expérience du commerce de détail sous réserve d'avoir suivi avec succès un programme de formation organisé par le franchiseur* »¹²⁸⁸.

329. Les obligations de l'intégrateur. - L'attache aux qualités intrinsèques des postulants peut également se déduire des obligations qui incombent à l'intégrateur en matière d'assistance¹²⁸⁹ et de formation¹²⁹⁰. Dans les deux cas, le soutien apporté par l'intégrateur est individualisé¹²⁹¹. Cela implique qu'il doit avoir conscience des particularités de ses intégrés. Il faudra préciser que le non-respect de ces obligations entraîne la résiliation du contrat aux torts de l'intégrateur¹²⁹². La sévérité du raisonnement est parfaitement audible. Les parties concluent le contrat aux fins de parvenir à une utilité spécifique¹²⁹³. En conséquence, lorsque l'action positive ou négative de l'intégrateur ne permet pas de satisfaire un tel objectif, c'est la cause du contrat qui est menacée¹²⁹⁴.

¹²⁸⁷ Sur la notion d'*intuitu personae*, v. F. VALLEUR, « *L'intuitus personae dans les contrats* », *Op. cit.*, 1937, n° 2 ; M. AZOULAI, « L'élimination de l'*intuitus personae* dans les contrats », in, P. DURAND (dir.), « *La tendance à la stabilité du rapport contractuel* », *préc.*, p. 1 ; M. CONTAMINE-RAYNAUD, « *L'intuitus personae dans les contrats* », *Op. cit.*, p. 125 ; J. GHESTIN, « *Traité de droit civil. La formation du contrat* », *Op. cit.*, n° 537, p. 501 ; G. KOSTIC, « *L'intuitus personae dans les contrats de droit privé* », *Op. cit.*, n° 1 ; M.-E. ANDRÉ, « *L'intuitus personae dans les contrats entre professionnels* », in, *Mélanges M. CARBRILLAC, préc.*, n° 2 ; D. HOUTCIEFF, « Contribution à l'étude de l'*intuitus personae* », *préc.*, p. 3. *Contra*, C. MOULY, « *Les causes d'extinction du cautionnement* », *préf. M. CABRILLAC, Op. cit.*, n° 325.

Sur l'*intuitu personae* dans le cadre de la franchise, v. CJCE, 28 Janv. 1986 « Pronuptia », aff. C-161/84, Rec. CJCE, p. 353 ; D, 1986, p. 273, obs. L. CARTOU ; *RTD eur.*, 1986, p. 306, note, M.-Ch. BOUTARD-LABARDE. *Adde*, P. DEMARET, « L'arrêt pronuptia et les contrats de franchise en droit européen de la concurrence : innovation et tradition », *JCP E*, n° 14, 1986, II, 816. *Adde*, Décis. n° 87/14 de la Commission, 17 déc. 1986, JOCE, n° L 8, 10 janv. 1987, Yves Rocher, pt 41.

¹²⁸⁸ P. ARHEL, « Accord de distribution : droit de la concurrence », *Rép. dr. commercial*, 2019, n° 321 ; Décis. 13 Juill. 1987, « Computerland », n° 87/407, JOCE, n° L.222, du 13 Août 1987, *spéc.*, pts. 4.

¹²⁸⁹ CA Pais, 14 Déc. 2016, n° 14/14207, *AJ contr.* 2017, p. 89, obs. L. LECOURT ; *AJ contr.* 2017, p. 185, obs. N. ERÉSÉO. *Adde*, A. RIERA, « La réforme du droit des contrats : l'impact sur la franchise », *préc.*, p. 20, *spéc.* p. 23 ; D. MAINGUY, « *Contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 505, p. 504 ; P. MALAURIE, L. AYNÈS, P.-Y. GAUTIER, « *Droit des contrats spéciaux* », *Op. cit.*, n° 838, p. 517.

¹²⁹⁰ Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Franchisage », *Ibid.*, n° 6. *Adde*, S. DE SENILHES, O. ROUX, C. BERGAUD, N. COUTEL, « Franchiseurs : optimisez la perception de vos redevances et le partage d'informations tout en prévenant le risque d'ingérence », *préc.*, n° 7.

¹²⁹¹ *Supra*.

¹²⁹² Com. 1^{er} Févr. 1994, n° 92-10.111, Inédit ; CCC, 1994, n° 93, obs. L. LEVENEUR.

¹²⁹³ D. MAZEAUD, « Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle », *préc.*, n° 15 ; A. RIÉRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », *préf. Y. PICOD, Op. cit.*, n° 13 ; Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Franchisage », *JC.I, Contrats-Distribution*, fasc. 1054, 2016, n° 6.

¹²⁹⁴ CA Paris, 11 Juin 1992, n° 02/2125 - CA Toulouse, 24 juin 2009, n° 07/02371 - CA Chambéry, 31 Mars 2015, n° 13/02706 ; *AJ contrat*, 2015, p. 333, obs. O. ARCELIN, F. DE BAKKER. V. Également, J. MESTRE, « Des engagements nécessairement causés à ceux relativement abstraits », *RTD civ.*, 1991, p. 325 ; V. DUTTO, « De quelques réflexions concernant l'appréhension du droit de la franchise à la lumière de la réforme du droit des contrats », *AJ contrat*, 2017, p. 159.

Cette attention portée à la personne du postulant se prolonge du côté de l'obligation d'information précontractuelle. Parce que l'intégration entraîne un transfert des risques, le législateur impose qu'une information loyale soit transmise au postulant.

2) *La justification du caractère impératif de l'information du postulant*

330. La qualité de certaines personnes. - Il ressort de l'obligation d'information prévue par l'article 1112-1 du Code civil un devoir général d'information d'ordre public que la réforme du droit des contrats a enrichi du côté des consommateurs ainsi que du côté des professionnels. Les situations de dépendance nécessitent une information claire non seulement lors de la phase précontractuelle mais également lors du renouvellement du contrat¹²⁹⁵. À ce titre, l'article L. 330-3 du Code de commerce a renforcé le champ de l'article 1112-1 du Code civil¹²⁹⁶ en précisant que préalablement à la conclusion d'un contrat d'intégration, l'intégrateur doit remettre à l'entrepreneur intégré un document faisant état d'informations sincères¹²⁹⁷. Cette solution a mis fin aux difficultés posées par la qualité de professionnel qui empêchait d'obtenir la résiliation du contrat sur la base des vices du consentement¹²⁹⁸. La loi Doubin¹²⁹⁹ constitue donc une réponse favorable qui tient compte de l'état intrinsèque des entrepreneurs intégrés.

331. Illustration. - L'erreur sur la rentabilité¹³⁰⁰, dans le cas de la franchise, lorsqu'elle résulte d'une « *information exagérément optimiste de la part du franchiseur* » est assimilée à

¹²⁹⁵ N. DISSAUX, « Franchise », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 70.

¹²⁹⁶ Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Franchisage », *J.C.I., Contrats-Distribution*, fasc. 1054, 2016, n° 6 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 957 et n° 971.

¹²⁹⁷ Sur cette exigence, v. Com. 1^{er} Oct. 2013, n° 12-23.337, Inédit ; *D.*, 2014, p. 893, obs. D. FERRIER ; *Just. Et cass.* 2014, p. 179, note, H. GUILLOU ; *Rev. Sociétés*, 2013, p. 683, obs. S. PRÉVOST ; *RTD civ.*, 2014, p. 109, obs. H. BARBIER.

¹²⁹⁸ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 424. Depuis un arrêt Com. 10 Févr. 1998, n° 95-21.906, (*Bull. civ.*, 1998, IV, n° 71 ; *D.*, 1998, p. 334, obs. D. FERRIER ; *D. affaires*, 1998, p. 373, obs. E. P ; *JCP E*, 1998, 894, note, L. LEVENEUR ; *Deffrénois*, 1998, p. 733, obs. Ph. DELEBECQUE), le manquement du franchiseur peut entraîner la nullité du contrat s'il constitue un vice du consentement : N. DISSAUX, « Franchise », *Rép. dr. com.*, 2021, n° 70.

¹²⁹⁹ Loi n° 89-1008 du 31 Déc. 1989, « relative au développement des entreprises commerciales et artisanales et à l'amélioration de leur environnement économique, juridique et social », *JORF*, n° 1, 2 Janv. 1990.

¹³⁰⁰ V. Ph. LE TOURNEAU, « *Contrats du numérique* », Dalloz référence, 2021-2022, n° 312.

une erreur sur la substance¹³⁰¹ et entraîne la nullité du contrat¹³⁰². De même, concernant le dol¹³⁰³ du franchiseur, la Cour de cassation considère qu'en « *occultant les raisons de l'échec du précédent franchisé ainsi que les répercussions qui en ont découlé sur le secteur au regard de la réputation commerciale de l'enseigne, en procédant à une présentation erronée du réseau et en opérant une transmission erronée des chiffres prévisionnels, le franchiseur a enfreint son obligation de sincérité sur des données nécessairement déterminantes au regard du consentement du franchisé et que les informations transmises, par leur caractère erroné et dénué de sérieux, sont révélatrices de la volonté délibérée de tromper le consentement de son cocontractant* »¹³⁰⁴. L'information délivrée par l'intégrateur lui impose une véritable loyauté. Il doit transmettre l'ensemble des éléments susceptibles d'orienter le consentement du postulant. Aussi, au regard de l'asymétrie d'informations qui existe entre l'intégrateur et l'intégré, le champ des articles L. 330-3 et R. 330-3 du Code de commerce encadre l'obligation

¹³⁰¹ Ph. MALINVAUD, « De l'erreur sur la substance », *D*, 1972, p. 215 ; G. VIVIEN, « De l'erreur déterminante et substantielle », *RTD civ*, 1992, p. 305 ; J. FLOUR, J.-L. AUBERT, E. SAVAUX, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 193, p. 189 ; G. CHANTEPIE, M. LATINA, « *La réforme du droit des obligations* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2016, n° 295, p. 241 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, F. CHÉNEDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 274 et s., p. 310 et s. ; A. BÉNABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, n° 90 et s., p. 90 et s. ; B. FAGES, « *Droit des obligations* », LGDJ, 9^{ème} éd., 2019, n° 107 et s., p. 110 et s. : L'erreur constitue la situation dans laquelle le contractant se représente inexactement la réalité. Peut-être constitutive d'une erreur la paternité d'un tableau dont l'attribution à un peintre plus renommé se révèle simplement possible : Civ. 1^{ère}, 28 Mars 2008, n° 06.10-715, Bull. civ, 2008, I, n° 95, p. 79 ; *D*, 2008, p. 1866, note E. TREPOZ ; *D*, 2008, p. 2965, obs. S. AMRANI-MEKKI ; *D. actualité*, 2008, obs. C. LE DOUARON ; *RTD com*, 2008, p. 840, obs. B. BOULOC. *A contrario*, n'est pas considéré comme une erreur déterminante, le risque de se voir retirer le permis de construire lorsque les acheteurs de l'immeuble connaissent en amont à la vente la présence de la galerie souterraine : Civ. 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *Constr. Urbanisme*, n° 10, 2014, 138, obs. P. CORNILLE ; *D*, 2014, p. 1782, note, F. ROUVIÈRE ; *D actualité*, 2014, obs. T. COUSTET ; *Défrénois*, n° 19, 2014, p. 1024, obs. J.- B. SEUBE ; *RDC*, n° 4, 2014, p. 597, note, Y.- M. LAITHIER ; *RTD civ*, 2014, p. 880, note, H. BARBIER ; *D*, 2015, p. 529, obs. S. AMRANI-MEKKI ; *Défrénois*, n° 2, 2015, p. 59, note, M.- A. CHARDEAUX ; *RDI*, 2015, p. 52, note, J.-L. BERGEL.

¹³⁰² Com. 12 Juin 2012, n° 11-19.047, Inédit ; *D*, 2012, p. 2079, note, N. DISSAUX ; *RTD civ*, 2012, p. 724, obs. B. FAGES ; *D*, 2013, p. 732, obs. D. FERRIER ; *D*, 2013, p. 395, obs. S. AMRANI-MEKKI, M. MEKKI. *Adde*, N. DISSAUX, « Franchise », *Rép. dr. com*, 2021, n° 70. V. également, Com. 14 Janv. 2003, n° 00-11.781, Inédit ; *CDE*, n° 3, 2003, p. 20, obs. D. MAINGUY ; *D*, 2003, p. 2304, note, H. KENFACK ; *D*, 2003, p. 2429, obs. D. FERRIER ; *RDC*, 2003, p. 158, obs. M. BÉHAR-TOUCHAIS ; *RTD civ*, 2003, p. 497, obs. J. MESTRE, B. FAGES. Sur une action pour absence de cause du contrat de franchise : Com. 9 Oct. 1990, n° 89-13.384 ; *RTD civ*, 1990, p. 325, obs. J. MESTRE.

¹³⁰³ P. CHAUVEL, « Dol », *Rép. dr. civil*, 2019, n° 1 ; F. TERRÉ, Ph. SIMLER, Y. LEQUETTE, F. CHÉNEDÉ, « *Droit civil. Les obligations* », *Op. cit.*, n° 299 et s., p. 336 et s. : Le dol est conçu dans son élément matériel comme les machinations, les manœuvres, les artifices ou mises en scènes destinées à surprendre le consentement. Par exemple, les manœuvres, mises en place par trois individus, destinées à tromper un acheteur sur la valeur de trois statuettes sont constitutives de manœuvres dolosives (Civ. 1^{ère} 22 Juin 2004, n° 01-17.258, Bull. civ, 2004, I, n° 182, p. 151 ; *JCP G*, n° 3, 2005, II, 10006, note, A.-F. EYRAUD ; *JCP G*, n° 44, 2004, 173, note, A. CONSTANTIN, J. GHESTIN ; *RTD civ*, 2004, p. 503, obs. J. MESTRE, B. FAGES ; *D*, 2005, p. 185, obs. Ph. DELEBECQUE, P. JOURDAIN, D. MAZEAUD). Il en ira de même de la falsification de CV qui s'analyse en dol (Soc. 15 Janv. 2014, n° 12-14.650, Inédit ; *Juris associations*, n° 494, 2014, p. 10, obs. F. MANANGA). En revanche, le fait de vanter exagérément les vertus d'un produit (*bonus dolus*) n'entraînera pas l'annulation du contrat car chaque individu est tenu de s'informer.

¹³⁰⁴ Civ. 1^{ère} 3 Nov. 2016, n° 15-24.886, Inédit ; *AJ contrat*, 2017, p. 85, note A. BORIES ; *D*, 2017, p. 881, obs. D. FERRIER ; *JCP E*, 2017, 1019, note, S. LE GAC-PECH ; *CCC*, n° 7, 2017, obs. M. MALAURIE-VIGNAL.

d'information qui s'impose. La portée de l'article L. 330-3 du Code de commerce¹³⁰⁵ est spécifique. Elle intègre concrètement la situation de dépendance économique qui résulte de l'intégration. La mention de l'exclusivité et de l'intérêt commun signifie que le législateur a conscience du transfert de risques qui précède la conclusion du contrat d'intégration et de la nécessité d'encadrer le contexte de dépendance.

Le Code de commerce évoque également la transmission du Document d'Information Précontractuelle dont la mise en œuvre a parfois été détournée de sa véritable finalité¹³⁰⁶. C'est ce qui ressort d'un arrêt du 13 juin 2018 à l'occasion duquel la Cour de cassation se prononce sur le caractère déloyal des informations contenues dans le DIP¹³⁰⁷. Le contentieux concerne des postulants à un réseau d'instituts de beauté qui, à la suite de la conclusion d'un contrat d'affiliation pour l'exploitation d'un magasin sous enseigne, sont placés en liquidation judiciaire. Ils assignent le franchiseur en annulation du contrat en invoquant l'existence d'un dol. La difficulté de l'affaire est liée à deux éléments. D'une part, les informations insérées dans le DIP sont complètes. D'autre part, les franchisés connaissent l'existence d'un grand nombre de magasins dépositaires. La Cour de cassation considère que « *le DIP ne contient pas de présentation du réseau des affiliés et retient que la société Prestige beauté et Mme Y... n'ont été alertées ni sur la faible rentabilité des sites pilotes ni sur le fait que les résultats des affiliés faisaient apparaître des pertes au titre des deux premières années d'exploitation ; qu'il relève encore que le DIP ne mentionne pas la présence de quatre instituts « dépositaires », dans la zone d'implantation prévue au contrat, lesquels ne sont cités que sur le site internet de la société Guinot, et retient que Mme Y... et la société Prestige beauté ont contracté dans la certitude que ces prétendus dépositaires ne bénéficiaient pas du savoir-faire Guinot et ne proposaient pas des soins et produits identiques à ceux des affiliés, de sorte qu'ils ne constituaient pas une réelle concurrence* ». Selon elle, une dissymétrie d'informations existe et le dol du franchiseur a conduit les franchisés à la cessation des paiements. L'importance des informations transmises avant la conclusion du contrat est ici pleinement soulignée.

¹³⁰⁵ « Toute personne qui met à la disposition d'une autre personne un nom commercial, une marque ou une enseigne, en exigeant d'elle un engagement d'exclusivité ou de quasi-exclusivité pour l'exercice de son activité, est tenue, préalablement à la signature de tout contrat conclu dans l'intérêt commun des deux parties, de fournir à l'autre partie un document donnant des informations sincères (...) ».

¹³⁰⁶ A. BORIES, note sous, Com. 8 Juin 2017, n° 15-29.093 ; JCP E, n° 14, 2018, 1179.

¹³⁰⁷ Com. 13 Juin 2018, n° 17-10.618, Inédit.

À la différence des contrats d'intégration, dans les contrats de partenariat l'information et l'attention portée aux qualités des prestataires sont totalement absentes rendant inenvisageable leur implication personnelle.

B) Le défaut d'attention aux qualités du prestataire

332. Le désintérêt. - Les plateformes ne s'attachent pas aux qualités des prestataires offreurs au moment de l'intégration au réseau (1). La problématique liée à cette indifférence repose sur les risques qui s'y trouvent attachés (2).

1) L'intégration détachée du prestataire

333. L'indifférence. - La sélection des candidats, au réseau de plateforme, n'est fondée sur aucun *intuitu personae*¹³⁰⁸. Ce constat peut être déduit de nouvelles problématiques¹³⁰⁹ telle que l'émergence du travail des mineurs¹³¹⁰ chez ces mêmes plateformes¹³¹¹. En admettant que des prestataires mineurs ou en situation irrégulière puissent exercer une activité par le truchement d'une plateforme, cela implique qu'aucune attention n'est portée quant à leurs qualités intrinsèques. Le droit du travail¹³¹² et le droit commercial¹³¹³ tolèrent le travail des mineurs.

¹³⁰⁸ *Supra*, n° 136 et n° 161.

¹³⁰⁹ Des prestataires intégrés louent leur agrément à des mineurs : Sur ce point, v. notamment, CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Comm. com. électr.*, n° 7-8, 2020, 56, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 49, 2020, 3096, note, A. LAMBERT ; *JCP S*, n° 22, 2020, 2037, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2020, p. 741, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *SSL*, 2020, n° 1907, p. 12, note, B. GOMES ; *BJT*, n° 7-8, 2020, p. 8, obs. G. DUCHANGE. Sur la thématique du travail des travailleurs en situation irrégulière sur le territoire : B. GOMES, L. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans-papiers », *préc.*, p. 729. *Adde*, L'article de B. GOMES, L. ISIDRO (*ibid*) intervient postérieurement à un article paru dans le journal Libération (https://www.liberation.fr/france/2020/06/01/sans-papiers-sans-contrat-bienvenue-chez-frichti_1790003/). Au lendemain de cet article, la plateforme a décidé de se passer des services de ces travailleurs irréguliers.

¹³¹⁰ N. BOURZAT-ALAPHILIPPE, « La réglementation publique relative au travail des mineurs », *JS*, n° 207, 2020, p. 16.

¹³¹¹ <https://www.liberation.fr/france/2019/05/03/plateformes-de-livraison-thierry-berthet-les-mineurs-qui-travaillent-ont-deux-fois-plus-de-risques-d-1724847> consulté le 28 Mai 2020. *Adde*, N. BOURZAT-ALAPHILIPPE, « La réglementation publique relative au travail des mineurs », *préc.*, p. 16 ; E. PUJOL, « Le travailleur de plateforme, un indépendant à part ? », *JCP S*, n° 23, 2020, 2043.

¹³¹² G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 166 : L'article L. 4153-1 du Code du travail interdit d'embaucher des enfants non libérés de leurs obligations scolaires. L'exception vise les professions du spectacle, les stages en milieu professionnel, la réalisation de travaux légers durant les vacances scolaires.

¹³¹³ Ph. SUEUR, « La loi du 22 Mars 1841. Un débat parlementaire : l'enfance protégée ou la liberté offensée », in « *Histoire du droit social* », Mélanges en hommage à J. IMBERT, PUF, 1989, p. 493 ; M. SCHMITT, « La protection de l'enfant au travail en droit français », *AJ Famille*, 2006, p. 132 ; J.-Y. KERBOURC'H, C. WILLMANN, « Faut-il un droit du travail des jeunes ? », *Dr. fam.*, 2010, p. 342 ; S. SECCAUD, « La conception de l'enfance en droit international. Illustration par les enfants travailleurs », *RQDI*, n° 24, 2011, p. 131 ; A. GOUTTENOIRE, C. RADÉ, « Le mineur au travail : de l'incapacité civile à la capacité professionnelle », in « *Des liens et des droits* », Mélanges en l'honneur de J.-P. LABORDE, Dalloz, 2015, p. 680 ; N. DEDESSUS-LE-

Toutefois, des limites sont imposées. Dans les deux régimes, le travail est autorisé pour les mineurs n'étant plus soumis à leur obligation scolaire¹³¹⁴.

Cette absence *d'intuitu personae* distingue les contrats de partenariat, des contrats d'intégration. Pour illustration, l'entrée au réseau plateforme est conditionnée par certains impératifs. Des formations sont imposées¹³¹⁵ mais ne sont pas individualisées. Elles sont qualifiées de « courtes »¹³¹⁶ et se limitent à une « explication » de ce en quoi consiste l'activité¹³¹⁷. Contrairement aux formations prévues par les contrats d'intégration, celles proposées les plateformes sont indifférentes à l'individualité des prestataires. En témoigne la dernière affaire *Take Eat Easy* relatant le procédé d'intégration : « le recrutement des livreurs suivait une procédure identique pour tous, débutant par un test en ligne sur Internet puis par la convocation à une réunion d'information collective avec présentation de la société et des

MOUSTIER, C. HABLOT, « Seuils d'âge en droit social », *AJ fam*, 2017, p. 519 ; D. GUÉRIN, M. PÉRON, « Seuils d'âge en droit des contrats et en droit des affaires », *AJ Famille*, 2017, p. 516 ; A. CAPPELLARI, S. HASANOVIC, « L'intérêt de l'enfant en droit ouvrier », in, A.-C. RÉGLIER, C. SIFFREIN-BLANC (dir.), « *L'intérêt de l'enfant : mythe ou réalité ?* », IUV, 2018, p. 57 ; S. SERENO, « Le droit du travail à l'épreuve de l'intérêt supérieur de l'enfant », *Dr. fam*, n° 1, 2021, 2.

¹³¹⁴ Sauf pour le cas des enfants acteurs ou mannequins. La nouvelle problématique est celle des enfants « influenceurs ». Sur cette thématique, v. notamment, à titre non-exhaustif : M. ROUSSEAU, « Réflexions sur l'enfant influenceur à l'aune de la loi du 19 Oct. 2020 », *AJ fam*, 2020, p. 583 ; L. CARRIÉ, « Enfant influenceur : le contrôle parental sous contrôle de l'administration, du juge, des plateformes de partage de vidéos, du CSA... et de l'enfant », *Légipresse*, 2020, p. 691 ; T. GIRARD-GAYMARD, « Enfants youtubers : évolution normative », *D*, 2020, p. 2392.

¹³¹⁵ Des formations professionnelles pourront désormais être effectuées par les prestataires : Loi n° 2016-1088 du 8 Août 2016, JORF, n° 0182 du 9 Août 2016 ayant créé les articles L. 7341-1 à L. 7341-6 du Code du travail. La loi n° 2019-1428 du 24 Déc. 2019, JORF, n° 0299 du 26 Déc. 2019 est venue préciser à son article 44 que les travailleurs des plateformes « bénéficient du droit d'accès à la formation professionnelle continue ». Également, « le compte personnel de formation du travailleur est abondé par la plateforme à condition que le chiffre d'affaires réalisé soit supérieur à un seuil déterminé selon le secteur d'activité du travailleur » (C. trav. art. L. 7342-3). Ce dispositif permet une prise en charge des frais inhérents à la formation professionnelle par la plateforme dès lors qu'un montant légal de chiffre d'affaires est atteint. *Adde.* I. DESBARATS, « Quel statut pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Dr. soc*, 2017, p. 971 ; F. LETACQ, « Les transports : activités, contrats et responsabilité (1^{ère} partie), *JCP E*, n° 37, 2017, 1479 ; C. LARRAZET, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *préc.*, p. 171 ; B. GOMES, L. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans-papiers », *préc.*, p. 728.

¹³¹⁶ <https://www.coursier-a-velo.fr/uber-eats/> consulté le 11 Mars 2021. Également, <https://www.letudiant.fr/jobsstages/etudiant-et-coursier-deliveroo-c-est-tres-fatigant-de-mariet-etudes-la-journee-et-velo-le-soir.html> consulté le 11 Mars 2021. *Adde.* CA Toulouse 29 Janv. 2021, n° 19/04537 : Évoquant des « formations théoriques et non-rémunérées » ainsi qu'un « entraînement ».

¹³¹⁷ Ici, il est possible de considérer que le manque de compétence initiale ainsi que la superficialité des formations dispensées n'alertent pas les prestataires sur la question de la rémunération. Pour une illustration, la plateforme Deliveroo avait mis en place une campagne publicitaire faisant la promotion de ses services auprès de coursiers potentiels. Le slogan formulait « Vous avez un vélo et envie de gagner jusqu'à 25€ de l'heure » : CA Paris, 9 nov. 2017, n° 16/12875.

Sur ce point, v. également, M. JULIEN, E. MAZUYER, « Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *préc.*, p. 191 ; B. GOMES, L. ISIDRO, « Travailleurs des plateformes et sans-papiers », *préc.*, p. 728.

conditions d'exercice, et enfin la réalisation d'un « entraînement » consistant à accompagner un livreur, assimilable à une période d'essai »¹³¹⁸.

334. Formation et assistance impersonnelles. - Le caractère impersonnel des formations proposées est d'autant plus significatif qu'il se conclut par une phase « d'essai »¹³¹⁹ : une fois la formation dispensée le prestataire est « mis à l'épreuve » et en cas d'échec, il ne peut intégrer le réseau. Un tel procédé ne saurait être identifié dans les contrats d'intégration. L'intégrateur doit s'assurer que la politique de formation mise en œuvre est parfaitement acquise par l'entrepreneur et que ce dernier est capable de percevoir les profits liés à la mise en œuvre du savoir-faire.

Les plateformes font également mention d'une assistance dont les prestataires offreurs peuvent bénéficier. La promesse est celle d'une assistance individualisée. Or, la lecture de l'affaire *Take Eat Easy*¹³²⁰ met en lumière le rôle central de la « foire aux questions » qui permet de répondre aux interrogations de ces derniers¹³²¹. Cette foire aux questions se présente comme le récapitulatif de l'ensemble des sanctions qui s'appliquent sur le prestataire et non comme un système d'assistance véritable¹³²². Elle ne laisse donc apparaître aucune appréciation individuelle du prestataire.

¹³¹⁸ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537. *Adde*, CA Paris, 9 Nov. 2017, n° 16/12875 : « En outre, l'intégration du coursier à vélo dans un service organisé est toute relative puisqu'il n'est pas même allégué qu'il soit contraint voire seulement incité à participer à quelque réunion, quelque formation ou quelque événement que ce soit ».

¹³¹⁹ <https://www.coursier-a-velo.fr/uber-eats/> consulté le 11 Mars 2021. Également, <https://www.letudiant.fr/jobsstages/etudiant-et-coursier-deliveroo-c-est-tres-fatigant-de-marier-etudes-la-journee-et-velo-le-soir.html> consulté le 11 Mars 2021.

¹³²⁰ L'assistance prend la forme d'une foire aux questions : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2018, p. 2409, édito, N. BALAT ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398, note, G. LOISEAU ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40, obs. J. HUET ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7, obs. L. GAMET ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7, obs. G. DEDESSUS LE MOUSTIER ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15, note, P. LE MAIGAT ; *Gaz. Pal.*, n° 2, 2019, p. 81, obs. L. BEN CHEIKH-VECCHIONI ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15, J. ICARD ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7, obs. S. MSADAK ; *D*, 2019, p. 177, note, M.-C. ESCANDE-VARNIOL ; *D*, 2019, p. 169, note, C. COURCOL-BOUCHARD ; *D*, 2019, p. 326, obs. F. SALOMON, A. DAVID ; *D*, 2019, p. 963, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *AJ contrat*, 2019, p. 46, obs. L. GAMET ; *Dr. soc.*, 2019, p. 185, note, C. RADÉ ; *RDT*, 2019, p. 36, obs. M. PEYRONNET ; *RDT*, 2019, p. 101, note, K. VAN DEN BERGH ; *IP/IT*, 2019, p. 186, obs. J. SÉNÉCHAL ; *JT*, 2019, p. 12, obs. C. MINET-LETALLE ; *RDSS*, 2019, p. 170, obs. M. BADEL ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026, note, N. ANCIAUX ; *EEI*, n° 1, 2019, 5, note, Ph. DELEBECQUE ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46, note, V. ROCHE ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031, note, B. BOSSU ; *Act. proc. coll.*, n° 1, 2019, 4, note, L. FIN-LANGER ; *Comm. com. electr.*, n° 1, 2019, 2, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347, note, N. DEDESSUS-LE-MOUSTIER.

¹³²¹ Ajoutons également : Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, *préc*, n° 4 : *Les chauffeurs utilisant la plateforme Uber ne reçoivent aucun ordre ou directive personnalisée.*

¹³²² CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537 : « Le système de 'strike' expliqué aux coursiers dans un récapitulatif qui leur était remis ainsi que la foire aux questions en ligne, ce système étant gradué et correspondant à l'avertissement, la convocation et le licenciement outre des sanctions pécuniaires par perte de bonus ».

Cette indifférence, quant aux qualités du prestataire, est problématique du côté des risques liés à l'intégration. En effet, l'attention qui est portée aux dites qualités s'accompagne généralement de la transmission d'informations destinées à prémunir l'entrepreneur contre les risques qu'il encoure. Dans le cas des plateformes, aucune de ces deux étapes n'est identifiée. Le risque de l'intégration est accentué pour le prestataire offreur.

2) *Le risque induit par une intégration détachée du prestataire*

335. Les justifications à l'appréciation des éléments du postulant. - Les contrats d'intégration imposent une appréciation complète des qualités du postulant parce l'adoption du régime de l'indépendance est une source de risques. L'obligation d'information, dont l'intégrateur est débiteur, est essentielle parce qu'elle suppose de « responsabiliser » l'entrepreneur intégré¹³²³. Ces risques sont doubles. Ils concernent l'exercice de l'activité ainsi que la rupture de la relation contractuelle. Dans le premier cas, la responsabilité de l'entrepreneur intégré est personnelle car il « *assumera seul à l'égard des tiers, les garanties dont il est redevable* »¹³²⁴. Dans le second cas, la rupture du contrat entraîne deux conséquences. Une fois la rupture intervenue, l'intégré devra supporter les conséquences liées au marché¹³²⁵, c'est-à-dire le risque de cessation des paiements¹³²⁶. Il se trouvera également soumis aux risques émanant de l'intégrateur. Les stocks acquis en amont ne pourront plus être écoulés et les investissements effectués ne seront plus amortis¹³²⁷.

336. L'absence d'information et l'indifférence aux qualités du prestataire. - Une situation identique est constatée dans les contrats de partenariat. Le prestataire offreur est un indépendant. Il est ainsi seul responsable des risques liés à son activité. Cependant, contrairement à l'intégration « traditionnelle », l'information du prestataire offreur est artificielle. Il ne peut en aller autrement puisque ce dernier ne participe qu'à une courte formation et ne bénéficie pas d'une véritable assistance¹³²⁸. Le prestataire concourt donc aux risques liés à la dépendance économique mais il ne bénéficie pas des dispositifs habituellement accordés qui compensent l'organisation imposée par le cocontractant. Le risque relatif à

¹³²³ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Ibid*, n° 230.

¹³²⁴ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Ibid*, n° 230.

¹³²⁵ Ph. LE TOURNEAU, « *Le franchisage* », *Op. cit.*, p. 72 : Le franchisé est juridiquement et financièrement responsable de ses agissements.

¹³²⁶ Com. 13 Juin 2018, n° 17-10.618, Inédit, *préc.*

¹³²⁷ F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 230.

¹³²⁸ *Supra*.

l'insuffisance de l'information est bien évidemment décuplé lorsque le prestataire est un mineur ou un travailleur en situation irrégulière. Dans cette circonstance, il devient légitime de se demander s'il avait conscience de la portée de son engagement.

337. La rupture de la relation contractuelle. - La rupture du contrat de partenariat entraîne également des effets drastiques pour le prestataire. Pour rappel, celui-ci acquiert le matériel nécessaire à l'exécution de sa prestation. Bien souvent, des facilités de paiement ou des remises sont accordées lorsque le prestataire est affilié à une plateforme. La rupture de la relation entraîne alors deux conséquences. D'une part, il perd les avantages tarifaires liés à son affiliation à la plateforme. D'autre part, il doit personnellement supporter les dettes ainsi que l'ensemble des investissements réalisés¹³²⁹. Une nouvelle fois, il est légitime de s'interroger sur la connaissance de ces risques par le prestataire.

Le défaut d'information du prestataire offreur emportent un certain nombre de risques qui sont identifiés du côté de la rupture des relations contractuelles ainsi que de l'exécution du contrat de partenariat. Il faudra ajouter que la charge des risques est encore accentuée par l'absence d'autonomie dont il bénéficie.

II) L'intégration par les plateformes et l'impossibilité de lutter contre les risques

338. Les justifications d'une indifférence aux qualités du prestataire. - Il est possible de déduire de l'indifférence des plateformes, quant aux qualités des prestataires offreurs, une volonté de les priver de tout espace d'autonomie (A). En comparaison, dans le cadre des contrats d'intégration, *l'intuitu personae* est attaché aux futurs politiques personnelles qui seront menées par l'entrepreneur intégré. Elles lui permettront de lutter contre les risques. Cette absence d'autonomie, dans le cas des plateformes, signifie que les prestataires offreurs ne disposeront vraisemblablement d'aucune possibilité de supporter efficacement les risques (B).

¹³²⁹ C. CHAMPAUD, « Les méthodes de groupement des sociétés », *préc.*, n° 48 : Par principe, les dettes sont personnelles et ce, même pour l'entrepreneur économiquement dépendant.

A) L'éviction des espaces d'autonomie du prestataire offreur

339. Les justifications d'un désintérêt. - Le prestataire offreur ne fait manifestement l'objet d'aucune attention de la part de la plateforme. La justification à cette indifférence réside certainement dans le fait que l'ensemble des prérogatives attachées à la qualité d'indépendant lui sont ôtées. Alors que l'indépendance de l'entrepreneur intégré se manifeste par les espaces d'autonomie dont il dispose, dans le cas des plateformes, il n'en est rien.

340. L'autonomie affectée. - Dans le contrat d'intégration, *l'intuitu personae* est lié aux politiques de gestion personnelles menées par l'entrepreneur intégré. Parce que l'intégrateur a sélectionné le candidat avec attention, il s'assure que ses politiques ne déstabiliseront pas le réseau. En revanche, les plateformes s'opposent à toute action personnelle du prestataire offreur. Il semble que cet impératif soit acquis dès l'étape de l'intégration. L'absence *d'intuitu personae*, lors de la sélection des postulants au réseau plateforme, permet de considérer que la personne du prestataire est indifférente et qu'à ce titre, ses compétences, expériences ou connaissances le sont tout autant. L'absence *d'intuitu personae* doit ainsi être corrélée avec l'absence d'autonomie. Un élément permet de justifier ce raisonnement. Il s'agit de l'identité de l'ensemble des tâches effectuées par chaque prestataire. L'« harmonisation des prestations » résulte des corrections tarifaires appliquées par les plateformes lorsqu'elles constatent que l'itinéraire imposé n'est pas respecté¹³³⁰. Cette mesure permet de déduire l'existence d'une prestation qui ne reflète jamais la personne du prestataire. La dissociation qui s'opère, entre le travail et la personne, est également identifiée par le recours aux remplaçants. La plateforme *Deliveroo* prévoit dans ce contexte un « *transfert de messagerie tout ou partie en votre nom* »¹³³¹. Cette pratique aboutie à tolérer une confusion entre les prestataires et à admettre que les prestations qu'ils effectuent sont tout bonnement identiques¹³³².

¹³³⁰ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, Bull. civ, 2020, V, n° 374, *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

¹³³¹ Cité par, P. LOKIEC, « Chronique de droit comparé du travail », *RDT*, 2019, p. 653, *spéc.*, « La substitution de cocontractants ».

¹³³² *Supra*, n° 161.

341. L'autonomie et la clientèle. - L'absence *d'intuitu personae* se justifie également par l'absence de clientèle attachée au prestataire. Dans les contrats d'intégration, l'autonomie de l'entrepreneur intégré est nécessaire afin qu'il mette en place des politiques d'exploitation personnelles destinées à attirer ou à conserver la clientèle. *A contrario*, le prestataire offreur ne dispose d'aucune clientèle¹³³³. Dès lors, l'appréciation de ses qualités personnelles est inutile. Non seulement il est redevable d'une prestation « impersonnelle » mais plus encore, il ne peut décider de s'extraire des impératifs formulés par la plateforme pour s'individualiser sur le marché. Dans le cas contraire, il est sanctionné.

L'accumulation des deux éléments précités permet de considérer que la liberté d'entreprendre du prestataire offreur est manifestement occultée. Ses prestations sont totalement détachées de sa personne et toute tentative d'individualisation se solde par une sanction. Face à un tel constat, il est nécessaire de s'interroger sur le sort de la charge des risques. Traditionnellement, l'autonomie de l'entrepreneur indépendant lui permet de supporter les risques inhérents à son activité. Or, lorsque cette autonomie fait défaut comment remplir une telle faculté ?

B) L'impossible lutte contre les risques dans les contrats de partenariat

342. L'absence d'individualisation. - L'autonomie du prestataire offreur s'amenuise parce que sont prohibés les contacts avec la clientèle ainsi que les comportements visant à s'individualiser. Une proximité existe entre le fonctionnement des plateformes et le régime de l'article L. 7321-2 du Code du travail. Les gérants succursalistes ne détiennent pas de clientèle et leur activité est déterminée par la société mère. En conséquence, l'autonomie des gérants est largement affectée. Toutefois, ils bénéficient de certaines compensations. D'une part, les risques sont atténués. Cela empêche un déséquilibre lors de la mise en balance des risques et

¹³³³ CJUE, 20 Déc. 2017, « Asociación Elite Taxi c. Uber systems SpainSL », aff. C-434/15, *préc* ; *Juris tourisme*, n° 199, 2017, p. 12, obs. X. DELPECH ; *AJDA*, 2018, p. 329, note, P. BONNEVILLE, E. BROUSSY, H. CASSAGNABÈRE, C. GÄNSER ; *Com. comm. électr.*, n° 2, 2018, 11, note, G. LOISEAU ; *D*, 2018, p. 934, note, N. BALAT ; *D. actualité*, 2018, obs. N. MAXIMIN ; *Europe*, n° 2, 2018, 65, note, E. DANIEL ; *EEL*, n° 2, 2018, 14, note, J.-B. CHARLES ; *EEL*, n° 2, 2018, 48, obs. A. MULLER-CURZYDLO ; *JCP G*, n° 4, 2018, 85, obs. D. BERLIN ; *Jour. dr. inter.*, n° 2, 2018, chron. 4, obs. C. NOURISSAT ; *Juris tourisme*, n° 205, 2018, p. 12, obs. X. DELPECH ; *RDC*, n° 2, 2018, p. 210, obs. J. HUET ; *RTD eur*, 2018, p. 147, note, L. GRARD ; *RTD eur*, 2018, p. 273, note, V. HATZOPOULOS ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 43, obs. J. HUET. V. également, K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc*, p. 320, ainsi que : United states district court northern district of California, 11-03-2015, « Douglas O'connor, et al., vs. Uber technologies inc., et al. », n° C-13-3826 EMC

profits. D'autre part, ils maîtrisent, au moins partiellement, leur capacité de profit et peuvent ainsi faire face aux risques de leur activité. C'est sous cet angle que l'autonomie s'exprime pour les gérants succursalistes.

343. L'impossibilité de lutter contre les risques. - L'inverse se produit par l'effet du contrat de partenariat. L'autonomie du prestataire offreur est réduite à son minimum. D'une part, il ne détermine aucune politique personnelle destinée à attirer la clientèle. Lui est ôtée toute liberté tarifaire qui lui permettrait de se montrer « plus compétitifs ». Certes, il dispose d'une marge de négociation « à la baisse ». Cependant, parce que seule la plateforme affecte les prestations, la baisse de sa marge ne saurait lui permettre de fidéliser une clientèle. Est également prohibée la mise en œuvre de politique publicitaire. Cet élément œuvre en faveur d'une harmonisation des prestations. D'autre part, il ne maîtrise pas sa capacité de profit. En ce sens, le prestataire ne peut déterminer une marge de profit suffisante pour lui permettre de supporter les risques de son activité¹³³⁴. Si une faculté de négociation de ses marges est permise, cette possibilité ne peut s'exercer « à la hausse ». Dès lors, le prestataire se voit privé de toute politique personnelle lui permettant de faire face aux risques de son activité.

Les plateformes font peser sur le prestataire offreur des risques qu'il ne devrait pas supporter ou des risques qui, du fait de son intégration, devraient être atténués. Leur fonctionnement présente une dernière spécificité, en termes de charge des risques, qui jusqu'à présent n'était pas évoquée. Le contrat de partenariat organise le transfert des risques d'exploitation de la plateforme sur le prestataire offreur.

§2) La plateforme et le report des risques sur le prestataire offreur

344. La répartition des risques. - Les contrats de partenariat, comme tout contrat d'intégration¹³³⁵, organisent une répartition des risques entre la plateforme et le prestataire offreur (I). Cette répartition n'est pas synonyme de subordination, sauf lorsque le déséquilibre entre la charge des risques et la capacité de profit prouve l'autorité de la plateforme sur l'activité du prestataire (II).

¹³³⁴ *Supra*, n° 252 et n° 293.

¹³³⁵ G. PARLEANI, « Les clauses d'exclusivité », in, « *Les principales clauses des contrats conclus entre professionnels* », PUAM, 1990, p. 55, *spéc.*, p. 66.

I) Le transfert des risques par les plateformes

345. Analogie. - De manière similaire aux contrats d'intégration (A), les plateformes opèrent un transfert de risques sur le prestataire offreur. Toutefois, ce transfert est spécifique puisqu'il s'agit des risques d'exploitation devant être supportés par la plateforme (B).

A) Le transfert de risques comme modalité d'intégration traditionnelle

346. Le contrat d'intégration et le transfert des risques. - Au moyen de l'intégration, les intégrateurs « transfèrent la charge des risques commerciaux et financiers » qu'ils auraient dû supporter s'ils avaient détenu la propriété juridique des outils de production¹³³⁶. Par le biais de clauses de rendement, l'entrepreneur intégré assure à l'intégrateur la commande d'un certain pourcentage de marchandises et la distribution prioritaire de ses produits. L'intégrateur bénéficie donc d'une quantité de marchandises toujours adaptée à ses besoins¹³³⁷. Il est également assuré de bénéficier en priorité de l'outil de production de l'entrepreneur intégré¹³³⁸. Il échappe ainsi aux risques liés à « la surproduction, aux coûts de stockage ainsi qu'au risque de sous-utilisation de son outil de production »¹³³⁹. Ces risques sont reportés sur l'entrepreneur intégré. Celui-ci doit, d'une part, faire face aux risques liés à son exploitation personnelle. D'autre part, il supporte le risque émanant de l'intégrateur. En effet, en cas de non-respect des objectifs, ce dernier peut appliquer des sanctions qui, dans les cas les plus graves, consistent en la rupture du contrat¹³⁴⁰. L'intégrateur supporte lui aussi un certain nombre de risques. Il est responsable de l'intégrité de son réseau, c'est-à-dire de l'ensemble des perturbations causées par ses intégrés.

Dans le cas des plateformes un transfert de risques est également constaté. Toutefois, la différence avec la situation de l'entrepreneur intégré résulte de la nature des risques transférés ainsi que de l'autonomie dont bénéficie le prestataire offreur.

¹³³⁶ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 253.

¹³³⁷ P. REIS, « L'accès au marché des fournisseurs face au développement des marques de distributeurs », *CCC*, n° 4, 2014, 6. Adde, L. VOGEL, J. VOGEL, « *Traité de droit économique. Droit de la distribution* », *Op. cit.*, n° 418.

¹³³⁸ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », préf. G. VINEY, *Op. cit.*, n° 253.

¹³³⁹ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », préf. G. VINEY, *Ibid.*, n° 253.

¹³⁴⁰ F. DE BOÛARD, « La dépendance économique née d'un contrat », préf. G. VINEY, *Ibid.*, n° 253.

B) L'organisation du transfert de ses propres risques par la plateforme

347. Les risques transférés. - La plateforme détient le pouvoir de transférer un ensemble de risques, qui semblent pourtant lui être imputables, sur le prestataire offreur. Deux risques sont identifiés. Les risques économiques (1) et les risques matériels (2).

1) *Le transfert des risques économiquement supportés par les plateformes*

348. Les risques économiques. - Cette typologie de risques découle du caractère incertain des profits. Le prestataire ne peut les calculer en fonction de la somme de travail mise en œuvre. Il est alors artificiellement confronté aux risques économiques liés, non pas à son activité, mais au fonctionnement du réseau-plateforme. Parce qu'il ne détient aucune latitude sur sa rémunération¹³⁴¹, il ne peut anticiper et lutter contre les aléas éventuels qui surviennent. Dans le même sens, l'augmentation de la charge de travail n'entraîne pas une augmentation du profit¹³⁴² et le prestataire ne peut décider de favoriser les *shifts* les mieux rémunérés car, comme le démontre une affaire *Take Eat Easy*, « en réalité la plateforme décidait du nombre de personnes pouvant travailler sur tel ou tel jour et procédait à un classement des coursiers permettant d'en choisir certains plutôt que d'autres : les plannings étaient établis par la société et les coursiers pouvaient se connecter uniquement sur certains créneaux horaires qui leur étaient ouverts selon leur propension à travailler sur des courses difficiles, durant des intempéries ou des périodes chargées »¹³⁴³. En somme, la rémunération que concède la plateforme est elle-même comme constitutive d'un risque.

349. Sanction, rémunération et risques. - La plateforme détient le pouvoir de « suspendre » temporairement la capacité de profit du prestataire¹³⁴⁴. Elle peut, pour plusieurs raisons, décider de le « déconnecter » temporairement de l'application¹³⁴⁵. Ce procédé traduit une maîtrise des risques qui incombent au prestataire car en suspendant sa « capacité de travail », la plateforme crée le risque économique que celui-ci supporte. Pour exemple, le prestataire peut refuser

¹³⁴¹ Hormis les prix minimums garantis qui toutefois ne constituent pas des « prix de marge ».

¹³⁴² *Supra*.

¹³⁴³ CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04537.

¹³⁴⁴ *Supra*, n° 259.

¹³⁴⁵ Le dispositif est désormais prohibé (C. transp. L. 1326-2) même s'il semble que du fait des seuils de connexion, le maintien de ce procédé puisse être consacré.

d'effectuer certaines prestations. Contrairement au salarié, il n'est pas redevable d'un *praestare*. Sa rémunération est ainsi dépendante de chacune de ses prestations¹³⁴⁶. Lorsqu'il ne travaille pas, il subit une perte de revenu liée à sa « non-activité » et, en tant qu'indépendant, il doit en supporter la charge. Aussi, lorsque la plateforme lui ôte la faculté de travailler, le risque se dédouble : il réside à la fois dans la perte personnelle supportée par le prestataire ainsi que dans la perte « créée » par la plateforme. Celle-ci résulte d'un « manque à gagner » car le prestataire se voit privé de tout accès à la clientèle durant un temps déterminé. Il faut ajouter qu'en suspendant sa capacité de travail, la plateforme l'empêche volontairement de satisfaire aux seuils de connexion. Le risque est ici accentué. Il repose d'une part, sur la perte personnelle du prestataire. D'autre part, sur la perte artificiellement créée par la plateforme et enfin sur les pertes futures. En effet, en ne remplissant pas le quota de connexion imposé, le prestataire perd son accès aux *shifts* les mieux rétribués et voit ses possibilités d'inscriptions, sur des *shifts lambda*, réduites.

350. Transfert des risques. - Cette multiplication des risques est originale. Elle est due au transfert, par la plateforme, de ses propres risques économiques sur le prestataire offreur. Ce report, détient une justification. La plateforme crée une communauté de prestataires dont la similarité avec celle du contrat de travail a déjà été évoquée¹³⁴⁷. Elle permet à la plateforme de bénéficier en permanence d'un ensemble de prestataires « disponibles »¹³⁴⁸. Lorsque l'un d'entre eux ne satisfait pas à cette condition de disponibilité, la plateforme perd les utilités qu'elle entendait retirer de la communauté. La mise en œuvre de sanctions est alors destinée à répercuter cette perte sur le prestataire. Pour exemple, en l'empêchant d'accéder au *shifts* les mieux rémunérés, la plateforme « récupère » le défaut de disponibilité du prestataire. Il en va de même lorsque son accès aux *shifts* est restreint.

¹³⁴⁶ L'indépendance n'est donc pas une activité spéculative : J. SAVATIER, « Contribution à une étude juridique de la profession », in, « Dix ans de conférences d'agrégation », Étude de droit commerciale offertes à JOSEPH HAMEL, *préc.*, n° 9, p. 8 ; D. PONTON-GRILLET, « La spéculation en droit privé », *D.*, 1990, p. 157 ; P. PUIG, « La qualification de contrat d'entreprise », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 260. Au contraire, le contrat de vente, et notamment lorsqu'il implique la fabrication en série, connaît une forme de spéculation : D. MAINGUY, « Réflexions sur la notion de produit en droit des affaires », *RTD com.*, 1999, p. 47, *spéc.*, n° 9, p. 50 ; P. TRISSON-COLLARD, « Tentative de distinction des contrats d'entreprise et de mandat fondée sur l'objet du contrat », *préc.*, p. 4 ; J. HUET, G. DECOCQ, C. GRIMLADI et al., « Les principaux contrats spéciaux », *Op. cit.*, n° 32109 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « Contrats civils et commerciaux », *Op. cit.*, n° 698. *Adde.*, Civ. 1^{ère} 9 Sept. 2020, n° 18-25.913, Inédit ; *LEDA*, n° 10, 2020, p. 4, obs. S. BERTOLASO ; *RGDA*, n° 10, 2020, p. 27, obs. P. DESSUET ; *RDI*, 2021, p. 32, note, M. FAURE-ABBAD : Visant la distinction entre le contrat de vente impliquant l'absence de spécificité et le contrat d'entreprise qui caractérise l'adaptation de l'entrepreneur aux demandes du client.

¹³⁴⁷ *Supra*.

¹³⁴⁸ Nous spécifions qu'il ne s'agit pas d'une disponibilité au sens du temps de travail effectif car les prestataires offreurs sont des indépendants.

Au-delà des risques économiques que la plateforme transfère sur le prestataire, des risques matériels sont également créés et reportés sur ce dernier.

2) *Le transfert des risques matériellement supportés par les plateformes*

351. Le risque matériel. - Les risques assumés par le prestataire peuvent être matériels. Celui-ci n'est pas à l'abri de la dégradation de ses outils de production. En tant que propriétaire, il doit en supporter le risque. Une exception est toutefois constatée. Lors de l'arrêt *LeCab*¹³⁴⁹, la plateforme, propriétaire des véhicules, en assumait l'entretien. Elle supportait donc la charge des risques matériels et s'était vu imputer la qualité d'employeur¹³⁵⁰. Exception faite de l'arrêt *LeCab*, les prestataires offreurs sont sanctionnés lorsqu'ils ne résolvent pas assez rapidement une situation de dégradation du matériel¹³⁵¹. Une fois de plus, le risque se dédouble. D'une part, le prestataire assume le risque économique d'un outil de production altéré car la cessation momentanée de son activité fait naître une perte sèche qu'il assume personnellement. D'autre part, il assume le « risque plateforme ». Celle-ci le sanctionne pécuniairement au motif de l'altération des outils de production dont elle n'est pourtant pas la propriétaire ! Le risque est à nouveau accentué. Privé de l'usage de ses outils de production, le prestataire ne peut exécuter sa prestation. Son défaut de disponibilité est lui-aussi sanctionné par la plateforme car il entraîne une suspension de son activité. Indirectement donc, ses seuils de connexion diminuent. La conséquence est duale. Le prestataire perd l'accès aux *shifts* avantageés et /ou voit diminuer le nombre de *shifts* sur lesquels il pourra s'inscrire.

352. Transfert des risques. - Au moyen de ce procédé, la plateforme organise un transfert de risques vers le prestataire offreur. Elle lui fait supporter ses propres risques d'exploitation. En ce sens, lorsqu'elle est privée des « utilités du prestataire », elle perd une partie de ses propres profits. En le sanctionnant pécuniairement, elle récupère ainsi ses pertes. Le constat est identique lorsqu'elle restreint l'accès aux *shifts* préférentiels. Ici, elle limite le montant des

¹³⁴⁹ CA Paris, 13 Déc. 2017, n° 17/00349 : La plateforme étant propriétaire des outils de production et en assumant l'entretien. Aussi, la subordination avait été reconnue.

¹³⁵⁰ Une association peut être effectuée avec l'affaire *Labanne* (Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437, *préc* ; *Dr. soc.*, 2001, p. 227, note, A. JEAMMAUD ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134, obs. F.-J. PANSIER ; *LPA*, n° 5, 2001, note, G. PICCA, A. SAURET ; *LPA*, 2002, p. 18, note, F. JAULT). En effet, la société loueuse assumait les risques liés à l'entretien du véhicule. Elle était ainsi titulaire d'un pouvoir sur les preneurs à bail.

¹³⁵¹ P. LE MAIGAT, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *Gaz. Pal.*, n° 3, 2019, p. 15.

rémunérations auquel le prestataire pourrait prétendre. L'économie qui en découle, permet à la plateforme de compenser sa perte.

Le transfert de risques permis par le fonctionnement des plateformes doit être placé en parallèle de la maîtrise de la capacité de profit. Lorsque de la mise en balance de ces deux éléments résulte une disproportion¹³⁵², le service organisé au profit d'autrui est révélé.

II) La réapparition de la subordination par l'articulation des risques et profits

353. Une association autorisant la perception de la subordination. - L'association des notions de risques et profits est traitée par le contrat de travail. À cet effet, le transfert de risques est prohibé car le salarié ne maîtrise pas ses profits (A). Reconnaître le contraire reviendrait à lui imposer une charge des risques disproportionnée au regard des « profits » qu'il retire. Cela signifie donc que l'indépendance se définit par un équilibre entre ces deux éléments. *A contrario*, la subordination est révélée lorsque la disproportion de la charge des risques fait apparaître un pouvoir semblable à celui qu'exerce la subordination. C'est ce raisonnement qui est retenu concernant les plateformes car leur fonctionnement se caractérise par un transfert de risques n'étant pas compensé par la capacité de profit (B).

A) L'association des risques et profits au sein du contrat de travail

354. La valeur probatoire des objectifs. - La question du report de la charge des risques sur le salarié a été traitée dans le contentieux des clauses d'objectifs¹³⁵³. Initialement la jurisprudence admettait que le salarié qui ne remplissait pas ses objectifs pouvait être licencié. La Cour de cassation considérait à cet endroit que « *l'insuffisance des résultats obtenus par un salarié, chargé de commercialiser les produits de l'entreprise, par rapport aux quotas prévus à son contrat constitue, sauf fraude de la part de l'employeur non alléguée en l'espèce, une cause réelle et sérieuse de licenciement, peu important que cette insuffisance soit liée à l'état du marché et que la situation économique rende souhaitable la recherche par l'employeur de*

¹³⁵² V. sur le cas des plateformes le Rapport Frouin : J.-F. FROUIN, « Réguler les plateformes numériques de travail », Rapport remis au premier ministre le 1^{er} Déc. 2020, p. 5.

¹³⁵³ T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 276.

moyens de vente plus efficaces »¹³⁵⁴. Les résultats comportaient ainsi une valeur probatoire quant à la cause du licenciement¹³⁵⁵. Plusieurs problèmes sont relevés concernant ce postulat.

355. Contestations. - Dans un premier temps, la prestation du salarié consiste en un *praestare*. Contrairement à l'entrepreneur indépendant pour lequel la prestation implique la réalisation d'un ouvrage, le salarié est quant à lui débiteur d'un « service ». Son travail consiste uniquement en la mise à disposition. Alors, lorsque l'employeur conditionne le maintien du contrat de travail à la réalisation d'objectifs, le salarié est redevable d'une obligation de résultats¹³⁵⁶. Dans un second temps, le report des résultats sur la personne du salarié déplace le jeu de la responsabilité. Il devient responsable des potentielles déficiences d'une organisation dont il n'a manifestement pas la maîtrise. Seul l'employeur détient le pouvoir d'organisation et détermine la gestion de son entreprise. Aussi, faire peser sur le salarié les résultats de cette organisation défait l'employeur de ses mauvais choix de gestion. Il en résulte pour le salarié, une confrontation directe aux risques d'exploitation¹³⁵⁷. Enfin, l'hypothèse selon laquelle la charge des risques économiques peut incomber au salarié revient finalement à « récompenser » doublement l'employeur. Non seulement ce dernier bénéficie des profits émanant de l'entreprise mais plus encore, il est exempté de la charge des risques. Ce procédé soustrait « l'employeur aux prérogatives liées à l'exercice de son pouvoir »¹³⁵⁸. Forte de ces contradictions, la Cour de cassation a ensuite considéré « qu'aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera une cause de licenciement » et également qu'il appartient à la Cour d'appel de s'assurer « d'une part, si les objectifs, fussent-ils définis au contrat, étaient réalistes, d'autre part, si la salariée était en faute de ne pas les avoir atteints »¹³⁵⁹.

La solution présente les mérites de la logique. L'employeur est bien celui qui absorbe et maîtrise les profits de l'activité. Par conséquent, il doit être responsable des risques qui découlent de son organisation. Il faut à cet égard préciser que l'imputation des risques au salarié entraîne une disproportion. En effet, parce qu'il ne retire pas les profits de l'activité, les risques qu'il supporte sont naturellement excessifs car il ne peut y faire face.

¹³⁵⁴ Soc. 18 Mars 1986, n° 83-42.191, Bull. civ, 1986, V, n° 90.

¹³⁵⁵ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 276.

¹³⁵⁶ G. COUTURIER, « Responsabilité civile et relations individuelles de travail », *préc.*, p. 415 ; T. REVET, « La force de travail », préf. F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 208.

¹³⁵⁷ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 276.

¹³⁵⁸ T. PASQUIER, « L'économie du contrat de travail », préf. A. LYON-CAEN, *Ibid.*, n° 276.

¹³⁵⁹ Soc. 14 Nov. 2000, n° 98-42.371, Bull. civ, 2000, V, n° 367.

356. La conjonction entre maîtrise du profit et charge des risques. - Une articulation est constatée dans le rapport risques et profits. L'entrepreneur bénéficie des profits parce qu'il supporte la charge des risques. *A contrario*, la situation du salarié démontre bien que, privé de la capacité de profit, il ne peut supporter une telle charge. Cette position se trouve également révélée dans le contexte de la gérance salariée. La dépendance économique se montre d'une telle intensité que le gérant ne peut assumer la totalité des risques liés à son activité. Cette charge est donc allégée.

Dans le cas des plateformes en revanche, cette « proportionnalité » est introuvable. Le prestataire assume une dualité de risques : ses propres risques d'exploitation ainsi que ceux de la plateforme. Or, il ne maîtrise pas ses profits.

B) La plateforme vectrice de disproportion entre la charge des risques et la maîtrise des profits

357. Une articulation. - La jurisprudence a découvert, à l'occasion de l'affaire *Labanne*¹³⁶⁰, l'articulation entre les notions de risques et profits (1). L'attendu met en lumière la circonstance selon laquelle le déséquilibre de ces deux éléments entraîne la reconnaissance de la subordination. C'est sur ce fondement que la subordination sera dévoilée dans le cas des plateformes car ces dernières maîtrisent le profit du prestataire et lui transmettent des risques qu'il ne peut supporter. Ce procédé traduit l'apparition d'un pouvoir émanant de la plateforme. Ce pouvoir est perceptible au moyen du service organisé au profit d'autrui (2).

1) La mise en balance des risques et profits et la subordination

358. L'affaire Labanne. - La question du transfert des risques est mentionnée au sein de l'affaire *Labanne*. Elle est étudiée en parallèle à la notion de profit. Les risques étaient perçus de deux manières à l'occasion de cette affaire. D'une part les risques étaient liés à l'entretien de la chose¹³⁶¹. D'autre part, ils renvoyaient aux aléas économiques relatifs au nombre de clients

¹³⁶⁰ Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437, *préc* ; *Dr. soc.*, 2001, p. 227, note, A. JEAMMAUD ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134, obs. F.-J. PANSIER ; *LPA*, n° 5, 2001, note, G. PICCA, A. SAURET ; *LPA*, 2002, p. 18, note, F. JAULT.

¹³⁶¹ E. PESKINE, « Réseaux d'entreprise en droit du travail », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 361.

que les chauffeurs recevaient en une journée¹³⁶². En sommes, les chauffeurs étaient totalement dépendants de la société quant à la constitution de leurs profits¹³⁶³. C'est la « *distorsion* » entre la capacité de profit et la charge des risques qui avait autorisé la requalification en contrat de travail¹³⁶⁴. La mise en balance de ces deux éléments avait alors conduit la Cour de cassation à se prononcer sur l'état de subordination des chauffeurs¹³⁶⁵.

Il ne s'agit pas ici de considérer que la seule maîtrise des profits suffit ou que le seul transfert des risques autorise à la requalification en contrat de travail. Cependant, lorsque l'articulation entre la charge des risques et la maîtrise des profits laisse apparaître le pouvoir de « l'intégrateur » alors l'indépendance est dissoute. En outre, la maîtrise globale du profit peut constituer un indice prépondérant puisqu'il suppose que l'entrepreneur indépendant ne puisse réellement assumer la charge des risques ou du moins, que cette charge soit telle qu'il soit finalement soumis au pouvoir du partenaire dominant. À titre d'illustration, la Cour de cassation considère que « *les "mandataires" intervenaient à partir d'un dossier technique constitué par la société, qu'ils facturaient leurs honoraires sur la base d'un barème horaire déterminé unilatéralement par celle-ci et dans la limite imposée d'un temps moyen de trois heures, qu'ils n'assumaient aucun risque économique, que leur activité était contrôlée selon un échancier de surveillance, que les titres de paiement étaient encaissés par la société et que celle-ci disposait à leur égard d'un pouvoir de sanction "consistant à décider de ne plus confier de mission"* ; que la cour d'appel en a exactement déduit, sans méconnaître l'objet du litige, que les intervenants concernés travaillaient dans un lien de subordination »¹³⁶⁶. La Cour déduit de l'absence totale de maîtrise du profit une impossibilité de supporter les risques¹³⁶⁷. À l'occasion de l'affaire *Taxi G7*¹³⁶⁸ la Haute juridiction se prononce cette fois sur la disproportion entre les deux éléments précités. En l'espèce, les chauffeurs de taxis ne bénéficient nullement de ladite maîtrise qui peut d'ailleurs être suspendue par la société bailleuse. Dès lors, la charge des

¹³⁶² F. CHAMPAUX, « Les taxis en marge », *SSL*, 2000, p. 7.

¹³⁶³ Le droit européen admet également le critère de la dépendance économique comme indice de subordination : CJUE 4 Déc. 2014, FNV, aff. C-413/13, *préc* ; *AJCA*, 2015, p. 80, obs. I. LUC ; *RTD eur*, 2015, p. 443, obs. S. ROBIN-OLIVIER ; *RTD eur*, 2015, p. 823, obs. L. IDOT. Également, B. TEYSSIÉ, « *Droit européen du travail* », *Op. cit.*, n° 342.

¹³⁶⁴ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise en droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 378.

¹³⁶⁵ E. PESKINE, « *Réseaux d'entreprise en droit du travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 378.

¹³⁶⁶ Civ. 2^{ème} 13 Déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ. 2005, II, n° 320 ; *CSB*, n° 179, 2005, 198, obs. S. HAANNE ; *JCP S*, 2006, 1283, note, ASQUINAZI-BAILLEUX ; *RDSS*, 2006, p. 169, obs. P.-Y. VERKINDT, M. BADEL ;

¹³⁶⁷ Civ. 2^{ème} 7 Juill. 2016 « FORMACAD », n° 15-16.110, Bull. civ. 2016, II, n° 190 ; *D*, 2016, p. 1574 ; *Dr. soc.*, 2016, p. 859 obs. J. MOULY ; *RDC*, 2016, n° 4, p. 730, note, G. LOISEAU ; *Dr. soc.*, 2017, p. 235, note, R. SALOMON ; *JCP E*, n° 35, 2016, 1462, note, F. TAQUET ; *JCP S*, n° 2, 2017, 1017, note, A. DERUE ; *RDT*, 2017, p. 95, note, T. PASQUIER.

¹³⁶⁸ Soc. 30 Nov. 2011, n° 11-10.688 et n° 11-11.173, Inédit.

risques qui est imposée est manifestement disproportionnée¹³⁶⁹. Elle atteste la domination du cocontractant sur l'activité des chauffeurs. L'accumulation des deux éléments fonde alors le régime du contrat de travail évacuant ainsi celui de l'indépendance.

Les indices posés par l'affaire *Labanne* présentent un véritable intérêt dans le sujet ici étudié. Lorsqu'ils sont confrontés au fonctionnement des plateformes, ils démontrent la subordination au moyen du service organisé pour autrui.

2) L'articulation des risques et profits et la révélation du service organisé dans le cas des plateformes

359. Le modèle de l'arrêt *Labanne*. - C'est par le biais de l'étude d'une articulation de la charge des risques et des profits que le pouvoir de la plateforme apparaît (a) autorisant l'évacuation des sources d'autorité annexes (b).

a) La charge des risques et profits et la réapparition de la subordination

360. La conséquence d'une maîtrise des risques et profits. - Les plateformes organisent la maîtrise complète de la capacité de profit des prestataires et les contraignent à supporter leurs propres risques. La problématique liée à cette double maîtrise résulte de l'identification de l'indépendance du prestataire. Au regard du contentieux *Labanne* et *Taxi G7*, lorsque la maîtrise des risques et des profits induit un rapport de pouvoir, non seulement le prestataire offreur est amputé d'une partie de ses attributs d'indépendant mais plus encore, la plateforme lui transfère ses propres risques. En conséquence, le prestataire ne peut supporter une telle charge car sa capacité de profit est insuffisante. Finalement, le risque devient disproportionné et cette disproportion induit « l'asservissement » du prestataire à la plateforme. Ce sont donc bien les indices de pouvoir corrélatifs à la subordination qui apparaissent. En effet, la maîtrise des risques et des profits conduit à la reconnaissance du service organisé au profit d'autrui au sein duquel le pouvoir de la plateforme tend à s'exercer. Certains indices participent à démontrer ce pouvoir.

¹³⁶⁹ La maîtrise des profits est d'ailleurs l'attribut de l'indépendance, v. A. MARTINI, « *La notion de contrat de travail. Étude jurisprudentielle, doctrinale et législative* », *Op. cit.*, p. 70.

361. La manifestation du pouvoir. - Parce que les prestataires sont affectés à la fois dans la maîtrise de leurs risques et de leurs profits, ils sont totalement liés au pouvoir de la plateforme. C'est ainsi l'organisation de l'activité déterminée unilatéralement qui apparaît. Dans ce contexte, la Cour met en évidence les contraintes résultant de cette organisation dans l'arrêt *Uber*. Elle considère qu' « *Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber* », lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV¹³⁷⁰ (souligné par nous). C'est donc bien parce que la plateforme détient la maîtrise des risques et des profits que cette modalité de sujétion peut être conçue comme un indice de subordination. Elle conduit en effet les prestataires à exercer leur activité pour le compte d'autrui. À cet égard, il faut également mentionner l'avis de Madame COURCOL-BOUCHARD faisant état de contraintes qui dissuadent le prestataire d'exercer une activité pour une autre plateforme lorsqu'il est connecté sur un *shift*¹³⁷¹. De même, l'emploi de la géolocalisation ainsi que la détention du pouvoir de sanction participent tous deux à traduire l'influence de la plateforme sur l'activité des prestataires.

Le pouvoir exercé par la plateforme prend alors une tout autre dimension. Il s'exerce non plus de manière « directe » en faisant appel aux canaux traditionnels de l'entreprise et de l'autorité, mais de manière indirecte en se référant aux rapports économiques. Cette analyse fait réapparaître la subordination au moyen de l'indice du service organisé et permet d'éluder les sources d'autorité annexes qui, jusqu'à présent rendent complexes l'identification d'un état de subordination.

¹³⁷⁰ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIERE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

¹³⁷¹ Avis de l'avocat général C. COURCOL-BOUCHARD, du 24 Oct. 2018, p. 4.

b) L'éviction des sources d'autorité annexes

362. L'éviction de l'utilisateur comme source d'autorité. - L'étude de la dépendance économique consacre l'importance de la maîtrise des risques ainsi que des profits dans la démonstration du service organisé pour autrui. Elle permet d'identifier la source véritable de l'autorité et autorise l'exclusion des canaux annexes. Deux arguments sont alors mobilisés. Premièrement, l'utilisateur ne participe pas du contexte de dépendance. En ce sens, ce dernier souhaite uniquement bénéficier d'une prestation. Il ne s'intègre nullement dans une perspective d'intégration de l'activité économique du prestataire de sorte que son exclusion peut être admise. Deuxièmement, parce qu'il ne détermine pas le contexte de dépendance économique, il ne détient ni la maîtrise des risques, ni celle des profits. Il peut sanctionner le prestataire mais cette sanction n'a pas pour objectif d'organiser un transfert de risque. De même, l'utilisateur ne retire pas les utilités produites par le prestataire offreur. Il ne maîtrise donc pas les profits liés à l'activité. L'utilisateur est ainsi totalement évincé des rapports de pouvoir qui s'exercent du fait du contexte de dépendance économique. Il ne peut être apprécié comme un employeur dont l'activité s'exercerait à son profit.

363. Quant aux bailleurs. - Il en ira en revanche différemment des bailleurs d'agrément ainsi que des bailleurs de matériel. Leur situation permet d'apposer la solution rendue par la Cour à l'occasion de l'arrêt *Labanne*. Si les conditions imposées au prestataire sont telles qu'elles permettent d'identifier la maîtrise simultanée des risques et profits par les bailleurs alors, ils détiendront la qualité d'employeur ou d'employeur conjoint.

La dépendance économique permet d'exprimer les rapports de pouvoir entre les parties. Si les juridictions ne la mentionnent que rarement, reste que dans la réalité, les décisions se fondent sur des éléments de nature économique afin de combler les lacunes du critère du service organisé.

364. Conclusion section. - Le fonctionnement de l'intégration suppose l'existence d'un transfert de risques de l'intégrateur vers l'intégré. Ce transfert est toutefois compensé par les espaces d'autonomie qui restent conférés à l'entrepreneur intégré et qui lui permettent de supporter les risques découlant de son activité. Dans le cas des plateformes, un transfert de risques existe. Toutefois le risque transféré par la plateforme est décuplé. Non seulement le prestataire supporte les risques inhérents à sa propre activité mais désormais, il supporte également les risques de la plateforme. Cette donnée permet d'établir la disproportion qui existe entre l'articulation des risques et profits. En effet, le prestataire supporte un dédoublement de l'ensemble de ses risques et ces derniers ne sont pas compensés par la maîtrise de sa capacité de profit. Cette disproportion entre la charge des risques et la maîtrise des profits fonde la reconnaissance de la subordination au moyen du service organisé car l'articulation entre ces deux éléments traduit le pouvoir qui s'exerce sur les prestataires.

365. Conclusion chapitre. - La charge des risques constitue un élément caractéristique de l'indépendance. Dans le cadre des contrats d'intégration, ladite charge s'exprime de manière spécifique. Elle suppose que l'intégrateur transfère à l'entrepreneur intégré un certain nombre de risques qui sont cependant compensés par plusieurs protections. L'entrepreneur intégré bénéficie de formations, d'une assistance mais également d'une clientèle d'emblée attachée à l'image de l'intégrateur. En ce sens, bien qu'il conserve le statut de l'indépendance il profite d'un certain allègement du risque. La dépendance se caractérise par une absence d'autonomie concernant l'organisation de l'activité. Paradoxalement, l'entrepreneur intégré reste autonome afin de supporter les risques qui lui sont transférés par l'intégrateur. L'un des exemples les plus évidents de cette autonomie réside dans la maîtrise de la capacité de profit.

Le fonctionnement des contrats de dépendance est distinct de celui des contrats de partenariat. Pour les derniers, si des risques sont également transférés sur le prestataire offreur, aucune compensation n'est en revanche octroyée. Plus encore, le prestataire offreur supporte un dédoublement du risque. Il assume ses risques personnels ainsi que ceux de la plateforme. Ce transfert de risques est problématique car il ne s'accompagne pas des espaces d'autonomie habituellement concédés. Pour le prestataire offreur, la charge des risques supplante la maîtrise des profits. Ce déséquilibre autorise à concevoir la réapparition du service organisé au profit d'autrui.

**

366. Conclusion titre. - La dépendance économique constitue une notion permettant d'identifier le contexte économique au sein duquel les parties ont entendu s'intégrer. La dépendance ne constitue donc pas un critère concurrent de la subordination mais plutôt une notion capable d'identifier la réalité du rapport économique engendré par le contrat. Elle admet globalement que l'intégration organisée par les parties puisse suspendre une partie de leur autonomie mais impose également qu'une marge de liberté soit garantie à l'entrepreneur intégré. Aussi, ce dernier bien que dépendant, il doit être capable de gérer ses risques et de maîtriser sa capacité de profit. Dans le cas des plateformes ce rapport est introuvable. Les plateformes transmettent leurs propres risques sur le prestataire et accaparent, non pas la capacité de profit, mais le profit. Dès lors, l'indépendance du prestataire est relativisée. Le déséquilibre existant entre la maîtrise des risques et la capacité de profit traduit un pouvoir de nature économique qui émane de la plateforme et qui autorise à se prononcer en faveur d'une résurgence du service organisé pour autrui. Cet argument se trouvera enrichi par « l'effet » de ce rapport de dépendance. Dans le cadre des plateformes il fonde une exclusivité synonyme de captation de la force de travail. Plus encore, certaines stipulations contractuelles laissent apparaître des clauses de non-concurrence post-contractuelles.

TITRE II) La dépendance économique et l'appropriation de la force de travail par les plateformes

367. Des effets de la dépendance. - Les contrats de partenariat induisent un état de dépendance économique supporté par le prestataire offreur. De manière générale la dépendance se manifeste par la maîtrise de la capacité de profit de l'entrepreneur intégré ainsi que par un transfert des risques liés à l'activité. Dans le cas des plateformes l'état de dépendance économique est accentué : la plateforme maîtrise le profit des prestataires et elle leur transfère l'ensemble de ses propres risques.

La spécificité de la dépendance économique renvoie à son objet. Habituellement elle n'atteint pas la force de travail de l'entrepreneur mais elle se concentre sur sa liberté d'entreprendre. Dans le cas des plateformes en revanche, les rapports de pouvoirs qui s'exercent manifestent une captation de la force de travail des prestataires offeurs. Apparaissent des conséquences proches de celles qu'entraîne une clause d'exclusivité. Toutefois, ces clauses ne sont pas *per se* de nature à démontrer la détention de la force de travail par les plateformes. La clause d'exclusivité peut constituer un indice de subordination mais cet indice est à lui seul insuffisant (**Chapitre I**). Afin de s'assurer que les plateformes saisissent la force de travail des prestataires, il faudra s'attarder sur les mécanismes qui caractérisent des clauses de non-concurrence post-contractuelles telles qu'elles sont définies en droit du travail (**Chapitre II**).

Chapitre I) L'ambivalence de la captation de la force de travail par l'exclusivité dans le cadre des plateformes

368. L'exclusivité et la dépendance. - Les clauses d'exclusivité¹³⁷² sont attachées à l'état de dépendance économique. De nombreux contrats d'intégration ont à connaître de telles clauses : les contrats de concession ou de franchise mais aussi la gérance prévue par les articles L. 7321-1 et L. 7322-2 du Code du travail. Si l'exclusivité se présente comme une manifestation de la dépendance économique, c'est parce qu'elle permet d'encadrer la liberté d'entreprendre d'un sujet. Elle restreint sa liberté contractuelle et lui impose une organisation. Aussi, lorsque Paul

¹³⁷² F. GAUDU, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 84 p. 78 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 594, p. 346 ; M. MINE, B. GAURIAU, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 137 ; P.-Y. VERKINDT, F. FAVENNEC-HÉRY, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 205 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 721 et s. V. également, N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 337 ; D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 361.

CUCHE définit l'état de dépendance économique¹³⁷³ en droit du travail, l'exclusivité y est présente. Elle enserme le salarié d'un lien juridique qui garantit son existence : le salarié est ainsi dépendant des revenus qu'il tire du contrat de travail. L'exclusivité caractérise la dépendance à la fois dans le contrat de travail mais également dans les contrats d'intégration. Pourtant, selon le contrat visé, l'exclusivité n'emporte pas les mêmes effets. Dans le contrat de travail elle s'attache à saisir la force de travail, alors que dans les contrats d'intégration, elle se limite à la liberté d'entreprendre (**Section I**). La distinction entre ces deux modalités d'exclusivité est visible lorsqu'elles sont stipulées au contrat. La problématique résulte alors des exclusivités « officieuses » qui sont indirectement imposées et qui peuvent dépasser le cadre des libertés normalement attribuées. Ce phénomène est constaté dans le cadre des plateformes. Officiellement aucune clause d'exclusivité n'est identifiée, cependant le pouvoir qu'exerce la plateforme induit les effets d'une telle clause. Il convient alors de se demander si cette exclusivité factuelle affecte la liberté d'entreprendre ou bien la liberté du travail du prestataire offreur (**Section II**).

Section I) L'identification d'exclusivités aux objets opposés

369. Exclusivité et subordination. - L'exclusivité dans le cadre du contrat de travail se présente comme le corollaire de la subordination. Elle constitue une modalité de captation de la force de travail et restreint les libertés du salarié¹³⁷⁴ (§1). Dans le cadre des contrats d'intégration en revanche, l'exclusivité vise uniquement la liberté d'entreprendre (§2).

§1) La captation de la force de travail par la clause d'exclusivité dans le contrat de travail

370. Le procédé d'exclusivité. - Au sein du contrat de travail l'exclusivité est indivisible de la subordination car elle traduit la détention, par l'employeur, de la force de travail du salarié. Elle organise ainsi une restriction de ses actions physiques et intellectuelles. Subordination et

¹³⁷³ P. CUCHE, « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *préc*, p. 414 ; P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *préc*, p. 101.

¹³⁷⁴ Soc. 16 Mai 2018, n° 16-25.272, Inédit : *Com. comm. électr.*, n° 7, n° 2018, 54, note, G. LOISEAU : « Mais attendu qu'ayant constaté que la clause d'exclusivité était rédigée en termes généraux et imprécis ne spécifiant pas les contours de l'activité complémentaire qui serait envisagée par le salarié, activité bénévole ou lucrative, professionnelle ou de loisirs et qu'ils ne permettaient pas dès lors de limiter son champ d'application ni de vérifier si la restriction à la liberté du travail était justifiée et proportionnée » (souligné par nous).

exclusivité fonctionnent de manière similaire, la première étant finalement dépendante de la seconde. Cette dépendance est principalement due au fait que l'imposition d'une exclusivité constitue une prérogative du pouvoir de direction dont dispose l'employeur. À cet égard, l'exclusivité est limitée aux frontières que lui impose la subordination : il en ira ainsi de l'objet de l'exclusivité (I) mais également de son effet (II).

D) La conjonction de l'objet des clauses d'exclusivité et de la subordination

371. La cause. - Les clauses d'exclusivité¹³⁷⁵, en droit du travail, permettent à l'employeur de s'assurer que le salarié consacre l'exclusivité de son activité à un seul et unique employeur¹³⁷⁶. Lorsque l'exercice d'une activité complémentaire¹³⁷⁷ par le salarié est susceptible de porter atteinte aux intérêts légitimes de l'entreprise¹³⁷⁸, alors l'exclusivité stipulée par la clause est justifiée. En somme, la cause de l'exclusivité doit être certaine et actuelle¹³⁷⁹ afin d'être validée par les juridictions¹³⁸⁰. Cette cause, caractérisée en grande partie par la notion d'intérêt légitime, invite à s'interroger sur l'objet de l'exclusivité. Cet objet puise sa source dans la subordination (A). En effet, par cette clause l'employeur atteint la force de travail du salarié en dehors du temps de travail. En ce sens, la clause d'exclusivité manifeste le prolongement de la notion de subordination. Ce prolongement connaît des limites dans la mesure où l'employeur doit toujours justifier le « surplus de subordination » qu'il applique sur le salarié (B).

¹³⁷⁵ F. GAUDU, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 84 p. 78 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 594, p. 346 ; M. MINE, B. GAURIAU, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 137 ; P.-Y. VERKINDT, F. FAVENNEC-HÉRY, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 205 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 721, p. 888 et s.

¹³⁷⁶ J.-M. MOUSSERON, « La gestion des risques », *RTD civ.*, 1988, p. 481 ; M. MEKKI, « Le nouvel essor du concept de clause contractuelle (1^{ère} partie) », *RDC*, n° 4, 2006, p. 1051, *spéc.*, p. 1053 : Selon les auteurs, les clauses contractuelles permettent d'apprécier ainsi que de lutter contre les risques.

¹³⁷⁷ Salariée ou indépendante.

¹³⁷⁸ Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ, 1992, V, n° 309 ; *D.*, 1992, p. 350 note, Y SERRA ; *Dr. soc.*, 1992, p. 967, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP*, 1992, II, 21889, note, J. AMIEL-DONAT. Pour une relecture de la notion d'intérêt légitime de l'entreprise : Soc. 4 Nov. 2020, n° 19-12.279, Bull. civ, 2020, V, n° 977 ; *D. actualité*, 2020, obs. L. MALFETTE. *Adde.*, G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 143 ; M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 260 ; B. TEYSSIÉ, « Sur l'intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 20 ; D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 361 et s., p. 349 et s. J.-Y. FROUIN, « Protection de la personne du salarié, intérêt de l'entreprise et construction prétorienne du droit du travail », *JCP S*, n° 9-10, 2012, 1087 ; A. MARTINON, « Mobilité : le nécessaire équilibre des intérêts en présence », *préc.* L'intérêt légitime ne peut résulter d'une simple crainte : L. CASAUX-LABRUNÉE, « Cumul d'activités », *Rép. dr. trav.*, 2009, n° 35.

¹³⁷⁹ L. CASAUX, « *La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles* », *préf.* M. DESPAX, *Op. cit.*, p. 147 et s.

¹³⁸⁰ Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-40.143 et n° 98-43.240, Bull. civ, 2000, V, n° 276 et n° 278 ; *CSB*, n° 123, 2000, p. 169, obs. J.-F. PANSIER ; *Dr. soc.*, 2000, p. 1141, obs. J. MOULY ; *JS Lamy*, n° 65, 2000, p. 11, note, M. HAUTEFORT.

A) L'identification de l'objet de l'exclusivité par la subordination

372. La subordination comme justification à l'exclusivité. - Pour le Professeur MAZEAUD, « l'exclusivité vient, avant tout, corroborer l'existence d'un lien de subordination »¹³⁸¹. Cette pensée est partagée par le Professeur LYON-CAEN pour qui l'exclusivité se présente comme l'apanage de la subordination¹³⁸². Ce lien entre subordination et exclusivité peut se concevoir au regard des restrictions qu'emporte la seconde : elle affecte la liberté du travail ainsi que la liberté d'entreprendre du salarié¹³⁸³. L'atteinte à la liberté du travail signifie que la liberté du salarié est affectée par la clause. Subordination et exclusivité présentent des points de convergence remarquables : toutes deux préconisent une diminution du libre-arbitre du salarié. Ces liens ne doivent cependant pas conduire à faire de la clause d'exclusivité un « déclencheur » de subordination. En effet, bon nombre de contrats de travail s'épanouissent sans exclusivité, *a contrario* de certains contrats qui, tout en admettant l'exclusivité, s'opposent à la subordination¹³⁸⁴. En réalité, il semble que l'exclusivité ne peut constituer un indice de subordination que lorsque son objet se rapporte peu ou prou à la force de travail.

373. Des liens avec la force de travail. - L'exclusivité présente des liens étroits avec la force de travail du salarié. Cette clause n'est valable « *que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché* »¹³⁸⁵. La référence à l'intérêt de l'entreprise est fondamentale puisqu'elle suppose l'existence d'une « *institution unissant autour d'un intérêt commun (...) le capital et le travail* »¹³⁸⁶. L'intérêt de l'entreprise contient donc en son sein le travail maîtrisé par l'employeur, c'est-à-dire, la force de travail. Cette présence est confirmée par deux

¹³⁸¹ A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 594, p. 346.

¹³⁸² G. LYON-CAEN, « *Le droit du travail non-salarié* », *Op. cit.*, n° 45, p. 38.

¹³⁸³ Sur ce thème : J. PÉLISSIER, « La liberté du travail », *préc.*, p. 19 ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *préc.*, p. 49 ; A. SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *préc.*, p. 715 ; Ph. WAQUET, « Pouvoir de direction et libertés des salariés », *préc.*, p. 1051 ; A. LYON-CAEN, « Le droit du travail et la liberté d'entreprendre », *préc.*, p. 258 ; F. PETIT, « Liberté du travail, droit à l'emploi et obligation de travailler », *préc.*, p. 384 ; P.-Y. VERKINDT, « La liberté du travail », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », *préc.*, p. 879 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 720.

¹³⁸⁴ Par exemple, le contrat de concession exclusive.

¹³⁸⁵ Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-43.240, Bull. civ. 2000, V, n° 276 ; CSB, n° 123, 2000, p. 169, obs. J.-F. PANSIER ; *Dr. soc.*, 2000, p. 1141, obs. J. MOULY ; *JS Lamy*, n° 65, 2000, p. 11, note, M. HAUTEFORT.

¹³⁸⁶ G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 147.

éléments. Le premier renvoie à la protection qui est offerte à cette force de travail. En effet, le recours à la notion de vie personnelle¹³⁸⁷ permet de préserver la personne du salarié en dehors de tous les temps qui n'impliquent pas le travail. Par cette protection, les juges admettent implicitement que la défense de l'intérêt de l'entreprise est susceptible d'affecter la force de travail du salarié. Le second élément est relatif au pouvoir d'organisation¹³⁸⁸ conféré à l'employeur et qui repose sur l'intérêt légitime. Ce pouvoir doit être entendu comme un pouvoir de direction des personnes¹³⁸⁹ c'est-à-dire, comme l'opportunité que détient l'employeur d'organiser les forces de travail au sein de l'entreprise¹³⁹⁰.

L'exclusivité, reprenant à son compte la dichotomie entre les personnes et la direction, constitue le miroir de la subordination. Ses justifications sont fondées sur l'intérêt légitime de l'entreprise.

B) La justification de l'exclusivité à l'aide de l'intérêt légitime

374. Le respect de la durée maximale du travail. - Le dispositif juridique, entourant les clauses d'exclusivité, impose à l'employeur de satisfaire les intérêts de l'entreprise en s'assurant à la fois de préserver la force de travail et « l'économie » de l'entreprise. L'employeur doit par exemple lutter contre les infractions liées au dépassement de la durée maximale du travail¹³⁹¹. Afin de remplir cet objectif, il peut stipuler une clause d'exclusivité dans le contrat de travail. L'élément de la durée du travail doit être relativisé¹³⁹². Toutefois, il permet d'établir un lien entre l'exclusivité et l'impératif, qui incombe à l'employeur, de protéger la force de travail de ses salariés.

¹³⁸⁷ J.-Y. FROUIN, « Protection de la personne du salarié, intérêt de l'entreprise et construction prétorienne du droit du travail », *préc*, n° 4.

¹³⁸⁸ G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc*, p. 147. V. également, *Supra*, n° 116

¹³⁸⁹ M.- C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *préc*, p. 261.

¹³⁹⁰ Sur la clause de mobilité : Soc. 9 Mai 1990, n° 87-40.261, Bull. civ, 1990, V, n° 210 ; *Dr. soc*, 1992, p. 967, note, D. CORRIGNAN-CARSIN. Sur la clause de non-concurrence : Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ, 1992, V, n° 309, *préc* ; *D*, 1992, p. 350, note, Y. SERRA ; *Dr. soc*, 1992, p. 967, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP*, 1992, II, 21889, note, J. AMIEL-DONAT.

¹³⁹¹ En effet, l'article L. 8261-1 du Code du travail dispose qu'*aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail*. L'article L. 8261-2 du même Code prévoit également que *nul ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît les dispositions de la présente section*.

¹³⁹² N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf*, D. FERRIER, *Op. cit*, n° 337.

375. La protection contre les risques liés au travail. - L'employeur peut imposer une clause d'exclusivité en se fondant sur l'argument de la sécurité. Certaines tâches¹³⁹³, du fait de leurs natures particulières, nécessitent une vigilance étroite et justifient l'interdiction de toute activité secondaire¹³⁹⁴. L'intérêt de l'entreprise est ici en jeu. Il se matérialise par la confrontation entre les intérêts des salariés et celui de l'entreprise¹³⁹⁵ consistant à éviter la réalisation du risque¹³⁹⁶. C'est ainsi l'intérêt de l'entreprise qui autorise le surplus de subordination. Toutefois, la nature de la tâche n'est pas un critère autonome. Elle permet uniquement de préciser les contours de l'intérêt de l'entreprise¹³⁹⁷. La personne du salarié est ainsi au cœur de la subordination mais également de l'intérêt légitime : elle participe de l'objet de la clause d'exclusivité¹³⁹⁸.

La clause d'exclusivité récapitule donc à elle seule les modalités d'exercice de la subordination. Elle matérialise le surplus de subordination qui est justifié par l'intérêt de l'entreprise. Aussi, ses effets s'exercent sur la force de travail.

II) La conjonction entre l'effet des clauses d'exclusivité et la subordination

376. Spécificités de l'exclusivité du contrat de travail. - À l'occasion du contrat de travail, la clause d'exclusivité peut emporter deux conséquences. D'une part, elle prohibe l'exercice d'une activité secondaire. D'autre part, elle instaure « *l'obligation d'informer l'employeur et de recueillir son accord* »¹³⁹⁹. La clause d'exclusivité ne comporte pas toujours d'interdiction absolue. Elle peut également être entrevue comme une « *clause de non-concurrence en cours*

¹³⁹³ Il s'agit de la nature de la tâche à accomplir, également présente en matière de clause de non-concurrence : Soc. 18 Déc. 1997, n° 95-43.409, Bull. civ, V, n° 459 ; D, 1998, p. 213, obs. Y. SERRA ; Dr. soc, 1998, p. 194, obs. J. SAVATIER. Également, Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-40.143 et n° 98-43.240, Bull. civ, 2000, V, n° 276 et n° 278, *préc* ; CSB, n° 123, 2000, p. 169, obs. J.-F. PANSIER ; Dr. soc, 2000, p. 1141, obs. J. MOULY ; JS Lamy, n° 65, 2000, p. 11, note, M. HAUTEFORT.

¹³⁹⁴ C. trav. art. L.1121-1 : *Nul ne peut apporter aux des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.*

¹³⁹⁵ Soc. 29 Sept. 2016, n° 14-24.296, Inédit. Il s'agissait ici d'un contrat de travail à temps partiel. Par principe, ces clauses sont prohibées dans de tels contrats : Soc. 16 Sept. 2009, n° 07-45.346, Bull. civ, 2009, V, n° 184, p. 196 ; D, 2009, p. 2284, obs. S. MAILLARD ; JCP S, n° 48, 2009, 1532, note, I. BEYNEIX. Adde, A. DORANT, « Des limitations du cumul d'emplois et des clauses d'exclusivité en cas de travail chez un ou plusieurs employeurs », JS Lamy, 2004, n° 145, p. 4 ; F. PETIT, « La constitutionnalisation du droit du travail », JCP S, n° 37, 2010, 1352. La jurisprudence admet cependant des exceptions : Soc. 15 Sept. 2010, n° 08-44.640, Inédit.

¹³⁹⁶ Soc. 10 Juill. 2002, n° 00-45.135, Bull. civ, 2002, V, 239 ; JCP, n°7, 2002, II, 10162, note, F. PETIT : L'auteur considère que les spécificités de l'emploi salarié constituent « *une des facettes de la condition générale relative à l'intérêt de légitime de l'entreprise.* »

¹³⁹⁷ N. ERÉSEO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 341.

¹³⁹⁸ P.- E. BERTHIER, « Les qualités attendues du salarié, entre droit du travail et management », SSL, n° 1576, 2013, p. 102 : Aussi, l'exclusivité ne peut être justifiée par la seule volonté d'accroître les performances de l'entreprise.

¹³⁹⁹ Soc. 29 Sept. 2016, n° 14-24.296, Inédit.

d'exécution du contrat »¹⁴⁰⁰. Dans ce second cas, elle impose une loyauté spécifique au salarié et étend le champ de la subordination (A). Cette extension signifie que la jouissance de la force de travail par l'employeur est elle aussi élargie (B).

A) L'extension du champ de la subordination par l'exclusivité

377. Contractualiser la loyauté par l'exclusivité. - L'exclusivité impose simultanément au salarié une obligation de faire et de ne pas faire. Elle peut être mise en relation avec l'obligation de loyauté¹⁴⁰¹, résultant du contrat de travail, qui impose au salarié de ne pas faire concurrence à son employeur. Par la clause d'exclusivité, le salarié s'oblige à « *ne pas nuire à l'entreprise ainsi qu'à sa bonne marche* »¹⁴⁰² et s'abstient d'exercer toute activité, même non-concurrente, hors du cadre de l'entreprise. La seule exception réside dans les activités de bénévolat¹⁴⁰³.

La loyauté prévue par l'exclusivité fait l'objet d'un traitement spécifique. Si par nature elle constitue une information générale de comportement préexistante au contrat de travail¹⁴⁰⁴, l'employeur détient la faculté¹⁴⁰⁵ de faire de cette information une « *norme contractuelle* »¹⁴⁰⁶. Il s'agit de contractualiser la loyauté de la même façon que l'employeur peut conférer au lieu

¹⁴⁰⁰ A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 594.

¹⁴⁰¹ Y. PICOD, « *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat* », *préf.* G. COUTURIER, *Op. cit.*, n° 7 ; Y. PICOD, « *L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat* », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », *préc.*, p. 58 ; P. STOFFEL-MUNCK, « *L'abus dans le contrat, essai d'une théorie* », *préf.* R. BOUT, *Op. cit.*, p. 156 et s. ; L. AYNÈS, « *L'obligation de loyauté* », *préc.*, p. 195 ; R. SACCO, « *À la recherche de l'origine de l'obligation* », *préc.*, p. 33 ; J. - P. CHAZAL, « *Les nouveaux devoirs des contractants. Est-on allé trop loin ?* », in, C. JAMIN et D. MAZEAUD (dir.), « *La nouvelle crise du contrat* », *préc.*, p. 104 ; M. OUDIN, « *L'obligation de sécurité de résultat entre fiction et obligation de donner* », *préc.*, p. 2480 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 96 ; A. BENABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 46.

¹⁴⁰² M. JULIEN, « *L... comme Loyauté du salarié* », *JA*, n° 458, 2012, p. 50.

¹⁴⁰³ L. CASAUX-LABRUNÉE, « *Cumul d'activités* », *Rép. dr. trav.*, 2009, n° 35.

¹⁴⁰⁴ A. JEAMMAUD, « *Les polyvalences du contrat de travail* », in, « *Les transformations du droit du travail* », Études offertes à G. LYON-CAEN, *préc.*, p. 300 ; A. JEAMMAUD, M. LE FRIANT, A. LYON-CAEN, « *L'ordonnement des relations du travail* », *préc.*, p. 363.

Pour exemple, le règlement intérieur n'a pas de valeur contractuelle en ce qu'il ne peut modifier un élément essentiel du contrat de travail sans avoir, au préalable obtenu l'accord du salarié : J. PÉLISSIER, « *Le règlement intérieur et les notes de service* », *Dr. soc.*, n° 1, 1982, p. 75, *spéc.*, n° 2, p. 78 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 231, p. 296.

¹⁴⁰⁵ F. VARCIN, « *Le pouvoir patronal de direction* », *Th. Lyon 2*, 2000, n° 217, p. 191 et s.

¹⁴⁰⁶ G. LYON-CAEN, « *Défense et illustration du contrat de travail* », *préc.*, p. 69.

de travail une valeur contractuelle lorsqu'il se trouve stipulé de manière expresse¹⁴⁰⁷ dans le contrat de travail¹⁴⁰⁸.

378. La justification. - Contractualiser la loyauté au sein du contrat de travail semble constituer *a priori* une étape inutile tant elle imprègne l'ensemble du droit des contrats¹⁴⁰⁹. En réalité, l'employeur fait de cette norme de comportement une véritable obligation du contrat de travail susceptible d'accueillir la subordination. Certes, la loyauté du contrat de travail « constitue toujours une limite à la liberté du salarié d'agir comme il l'entend dans sa vie personnelle »¹⁴¹⁰. Cependant, lorsqu'elle se trouve en dehors du cadre de l'exclusivité, elle s'analyse comme une obligation particulière de probité¹⁴¹¹ ou de moralité¹⁴¹². Cette conception de la loyauté exclut du domaine du licenciement un grand nombre de faits tirés de la vie personnelle du salarié¹⁴¹³. À ce titre, la Cour de cassation considère que l'exercice d'une activité

¹⁴⁰⁷ Soc. 3 Juin 2003, n° 01-43.573 et n° 01-40.376, Bull. civ. 2003, V, n° 185 ; *Dr. soc.*, 2003, p. 884, obs. J. SAVATIER ; *JCP A*, n° 48, 2003, 1668, note, M. VÉRICEL ; *JCP G*, n° 42, 2003, II, 10165 ; *D.*, 2004, p. 89, note, C. PUIGELIER ; *JA*, n° 293, 2004, p. 17, obs. P. ALDROVANDI ; *Tourisme et Droit*, n° 56, 2004, p. 32, obs. P. ALDROVANDI.

¹⁴⁰⁸ F. CHAUTARD, L. LE BERRE, « Les définitions du lieu de travail », *préc.*, p. 1247 ; J.- P. CHAZAL, « Tout n'est-il pas contractuel dans le contrat ? », *préc.*, p. 237.

¹⁴⁰⁹ Y. PICOD, « Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat », *préf.* G. COUTURIER, *Op. cit.*, n° 7 ; Y. PICOD, « L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », *préc.*, p. 58 ; P. STOFFEL-MUNCK, « L'abus dans le contrat, essai d'une théorie », *préf.* R. BOUT, *Op. cit.*, p. 156 et s. ; L. AYNÈS, « L'obligation de loyauté », *préc.*, p. 195 ; R. SACCO, « À la recherche de l'origine de l'obligation », *préc.*, p. 33 ; J.- P. CHAZAL, « Les nouveaux devoirs des contractants. Est-on allé trop loin ? », in, C. JAMIN et D. MAZEAUD (dir.), « *La nouvelle crise du contrat* », *préc.*, p. 104 ; M. OUDIN, « L'obligation de sécurité de résultat entre fiction et obligation de donner », *préc.*, p. 2480 ; C. VIGNEAU, « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 706, *spéc.* n° 2, p. 707 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 96 ; A. BENABENT, « *Droit des obligations* », *Op. cit.*, p. 46.

Sur la loyauté en droit du travail, v. C. trav. art. L. 1222-2, al. 3 : « *Le salarié est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations* » ; C. trav. L. 1221-6 : « *Les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles* » ; D. CORRIGNAN-CARSIN, « Loyauté et droit du travail », in, *Mélange en l'honneur de H. BLAISE*, *préc.*, n° 5, p. 128 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P.- Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 556 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 232. *Adde*, Soc. 17 Oct. 1973, n° 72-40.360, Bull. civ. 1973, V, n°484, *préc.* ; *JCP*, 1974, 11, 17, 698, note Y. SAINT-JOURS.

¹⁴¹⁰ D. CORRIGNAN-CARSIN, « Vie personnelle - vie professionnelle : la cloison est-elle étanche ? », *JCP S*, n° 26, 2011, 1312.

¹⁴¹¹ Soc. 25 Févr. 2003, n° 00-42.031 ; *Dr. Soc.*, 2003, p. 770, obs. J. SAVATIER

¹⁴¹² Soc. 21 Mai 2002, n° 00-41.128 ; *JCP G*, 2002, II, 10192, note C. PUIGELIER.

¹⁴¹³ Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ. 2011, V, n° 105 ; *D.*, 2011, p. 1368, note, G. LOISEAU ; *JCP G*, n° 26, 2011, 764, note, J. MOULY ; *JCP S*, n° 20, 2011, 216, obs. S. MIARA ; *JCP S*, n° 26, 2011, 1312, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *D.*, 2012, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA : Un « *motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* ».

La décision de 2011 reprenait une décision antérieure du Conseil d'État : CE, 15 Déc. 2010, n° 316856 ; *JCP G*, 2011, 353, note, J. MOULY ; *RDT*, 2011, p. 99, note, G. DUMORTIER ; *SSL*, n° 1486, 2011, note, M.- Ch. ROUAULT, F. DUQUESNE.

Pour quelques illustrations en doctrine : Ph. WAQUET, « La vie personnelle du salarié », *préc.*, p. 23 ; G. LOISEAU, « Focus sur la vie personnelle du salarié », *D.*, 2009, p. 2393 ; B. BOSSU, « L'ascension du droit au respect de la vie personnelle », *JCP S*, 2015, 1241.

secondaire n'est susceptible de constituer un manquement à la loyauté que lorsque « *le cumul des activités exercées par M. X... (...) apparaît totalement incompatible avec la neutralité et l'indépendance d'esprit qui doit animer un délégué à la sécurité* »¹⁴¹⁴. Finalement, le seul exercice d'une activité secondaire n'emporte pas la déloyauté. En revanche, la nature de cette activité peut caractériser un tel manquement.

Toutefois, lorsque la loyauté est contractualisée au moyen d'une clause d'exclusivité, indépendamment de la nature de l'activité exercée, le fait devient fautif. L'employeur bénéficie d'une subordination étendue sur la vie personnelle du salarié¹⁴¹⁵ et le champ de sa vie professionnelle est élargi. Dès lors, l'exercice d'une activité secondaire, élément normalement propre à la vie personnelle du salarié et qui en dehors de toute déloyauté ne peut lui être reproché, devient ici un fait fautif justifiant le prononcé du licenciement¹⁴¹⁶. Dans ce contexte, la Cour de cassation considère que « *le motif tiré de la vie personnelle du salarié ne peut, en principe, justifier un licenciement disciplinaire, sauf s'il constitue un manquement de l'intéressé à une obligation découlant de son contrat de travail* » (souligné par nous)¹⁴¹⁷. Appliqué au domaine de la clause d'exclusivité, ce raisonnement signifie que l'employeur peut prononcer des mesures disciplinaires ainsi qu'un licenciement pour faute grave lorsqu'en dehors de son temps de travail, le salarié exerce une activité secondaire¹⁴¹⁸.

Cette extension de la subordination est profitable à l'employeur. Elle lui accorde la jouissance paisible de la force de travail de son salarié.

B) L'extension de la jouissance de la force de travail

379. Détention de la force de travail. - Dans la mesure où la clause d'exclusivité emporte une contractualisation de la loyauté, le salarié voit sa force de travail placée à disposition de l'employeur à l'occasion d'une fraction de sa vie personnelle devenue professionnelle par l'effet de la clause.

¹⁴¹⁴ Soc. 22 Mars 2000, n° 98-42.782, Inédit.

¹⁴¹⁵ F. COLLIN, « Le droit social du dirigeant d'entreprise », *Dr. sociétés*, n° 7, 2005, 7, spéc, n° 9.

¹⁴¹⁶ Pour une faute grave : Soc. 1^{er} Avr. 1992, n° 88-41.466, Inédit.

¹⁴¹⁷ Réactualisant ainsi la décision suivante : Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227 ; *JCP G*, 2004, II, 10025, note, D. CORRIGNAN-CARSIN.

¹⁴¹⁸ P. THIÉBART, « Quand l'économie collaborative est rattrapée par le Code du travail », *JCP E*, n° 37, 2015, 1420.

380. La « jouissance paisible »¹⁴¹⁹ de la force de travail. - L'exclusivité du contrat de travail implique, comme toute exclusivité, la création d'un monopole d'exploitation. Ce monopole emporte deux effets simultanés. D'une part, il autorise l'exclusion du tiers. D'autre part, il confère au titulaire de l'exclusivité une jouissance paisible. Ce dernier est donc seul à pouvoir retirer « l'utilité dont l'exclusivité promet la réservation »¹⁴²⁰. À l'occasion du contrat de travail, le procédé est identique. L'employeur, en tant que créancier de l'exclusivité, bénéficie d'une jouissance exclusive de la force de travail dont il tire les utilités attendues¹⁴²¹. Ce constat est perceptible par l'action dévolue à l'employeur de se retourner contre le tiers qui décide d'accaparer la force de travail objet de l'exclusivité¹⁴²². Aussi, le salarié doit non seulement agir en pleine loyauté vis-à-vis de son employeur mais il doit également s'abstenir de tout comportement pouvant empêcher cette jouissance paisible. La somme des obligations positives et négatives pesant sur le salarié, du fait de l'exclusivité, garantit à l'employeur un monopole.

Puisque l'exclusivité a pour effet de concentrer la force de travail envers l'employeur, celui-ci s'attend à ce que le contrat lui procure une efficacité supérieure à ce qui pourrait être attendu en l'absence d'une telle clause. Se justifie la raison pour laquelle « *la nature de la tâche à accomplir* » revêt une importance particulière au regard de l'intérêt légitime¹⁴²³. La tâche peut en effet réclamer que le salarié ne se place qu'à l'unique disposition de l'employeur, soit parce qu'elle implique un risque particulier en termes de santé ou de sécurité, soit parce que la nature de cette tâche rend incompatible l'exercice de toute autre activité¹⁴²⁴.

L'exclusivité accorde ainsi à l'employeur un élargissement de la subordination, elle lui confère des espaces d'autorité plus larges qui doivent se justifier par l'intérêt légitime de l'entreprise. L'exclusivité prévue au sein du contrat de travail est indubitablement associée à la subordination. Elle en épouse l'ensemble des contours. En revanche, au sein des contrats de dépendance, la force de travail de l'entrepreneur est indifférente. Il en ira de la notion d'intérêt légitime qui s'absout de toute considération à la personne de l'entrepreneur.

¹⁴¹⁹ La formule est empruntée à D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 440.

¹⁴²⁰ D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Ibid.*, n° 441.

¹⁴²¹ E. LOQUIN, « *L'approche juridique de la marchandisation* », in, E. LOQUIN, A. MARTIN, « *Droit et marchandisation* », *préc.*, p. 84 ; M. FABRE-MAGNAN, « *Propriété, patrimoine et lien social* », *préc.*, p. 588 ; T. REVET, « *La force de travail* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 350 ; F. ZENATI, « *Essai sur la nature juridique de la propriété, contribution à la théorie du droit subjectif* », *Op. cit.*, p. 788.

¹⁴²² C. trav. art. L. 1237-3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 176.

¹⁴²³ *Supra*, n° 350.

¹⁴²⁴ D. TRICOT, « *Professions libérales juridiques et conflits d'intérêts* », *Pouvoirs*, 2013/4, n° 147, p. 91.

§2) L'indifférence de la force de travail dans l'exclusivité induite par la dépendance

381. L'existence de multiples exclusivités. - Contrairement à l'exclusivité du contrat de travail, celle identifiée à l'occasion des contrats de dépendance fait preuve d'une indifférence à l'égard de la force de travail. Elle fonctionne de pair, non pas avec la subordination mais avec la dépendance économique. Cela se vérifie au regard des critères qui légitiment cette exclusivité. L'intérêt légitime devant être préservé se distingue de celui prévu par le contrat de travail (I). L'effet de l'exclusivité est également distinct. La jouissance de l'exclusivité, dans les contrats de dépendance, porte sur l'organisation d'autrui (II).

I) L'identification d'un intérêt indifférent à la force de travail

382. L'absence d'intérêt « légitime ». - Si dans le cadre du contrat de travail l'exclusivité s'articule avec l'intérêt légitime de l'entreprise, dans les contrats de dépendance cet impératif est évacué. Ce rejet est révélateur de l'objet de l'exclusivité. En effet, l'intérêt légitime constitue une notion capable d'apprécier l'articulation du couple capital et travail¹⁴²⁵. Indirectement donc, la validité de cette clause, conditionnée à l'existence d'un intérêt légitime, renvoie à l'impératif de préservation du travail. *A contrario*, la mise à l'écart, pour cette même notion, d'un « intérêt légitime » signifie que le travail n'est pas une préoccupation inhérente à la dépendance.

383. L'existence d'un intérêt. - Le Professeur VIRASSAMY définit l'exclusivité dans les contrats de dépendance comme la possibilité de « réserver le potentiel économique du débiteur de l'exclusivité au créancier de celle-ci »¹⁴²⁶. La référence au « potentiel économique » est exclusive de l'appréciation de la force de travail de l'entrepreneur intégré. Elle se réfère à l'activité dont la maîtrise des profits est assurée par l'intégrateur et dont la charge des risques peut être atténuée. L'objectif de cette organisation est d'octroyer l'obtention des utilités attendues à un intégrateur.

384. L'intérêt commun. - La mise en œuvre des clauses d'exclusivité n'est jamais, dans les contrats de dépendance, étudiée parallèlement à la force de travail. Dans ce contexte, les restrictions excessives apportées par une telle clause sont appréciées du point de vue du droit

¹⁴²⁵ Sur ce thème : M.-C. ESCANDE-VARNIOL, « La Cour de cassation et l'intérêt légitime », *préc.*, p. 260.

¹⁴²⁶ G.-J. VIRASSAMY, « Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique », *préf.* J. GHESTIN, *Op. cit.*, n° 209.

de la concurrence¹⁴²⁷. Le travail ne constitue donc pas l'objet de ces clauses. Plusieurs éléments viennent étayer cette affirmation.

D'une part, l'entrepreneur intégré répond au statut juridique de l'indépendance. Aussi, sa force de travail reste en « sa possession ». Cet élément participe certainement à justifier l'absence de référence à l'intérêt légitime dans les conditions de validité des clauses d'exclusivité issues des contrats de dépendance. D'autre part, les contrats de dépendance sont des contrats d'intérêt commun¹⁴²⁸ qui ne répondent pas du régime du mandat d'intérêt commun¹⁴²⁹. Cet intérêt peut être apprécié comme la fusion de « *forces complémentaires dans le cadre d'un projet commun afin d'en tirer profit* »¹⁴³⁰. La conception de l'intérêt commun suppose alors d'identifier des contrats au sein desquels les intérêts des parties ne sont pas

¹⁴²⁷ D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 455. Sur la clause d'exclusivité Orange / iPhone, v. Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; CCC, n° 4, 2010, 102, note, G. DECOCQ ; *D. actualité*, 2010, obs. E. CHEVRIER ; *Europe*, n° 4, 2010, 139, note, L. IDOT ; *Procédures*, 2010, n° 275, 2010, obs. B. BUY ; *RDC*, n° 3, 2010, p. 864, obs. C. PRIETO ; *RDT com*, 2010, p. 284, obs. E. CLAUDEL.

¹⁴²⁸ A. BÉNABENT, « Le contrat d'intérêt commun en droit positif et en droit communautaire », *LPA*, n° 147, 1990, p. 22 ; F. CHÉNÉDÉ, « *Les commutations en droit privé* », *préf.* A. GHOZI, *Economica*, 2009, p. 198 ; F. CHÉNÉDÉ, « De l'autonomie de la volonté à la justice commutative du mythe à la réalité », *Droit et philosophie : annuaire de l'Institut M. VILLEY*, 2012, n° 4, p. 155, *spéc.*, p. 158 ; S. LEQUETTE, « *Le contrat-coopération, contribution à la théorie générale du contrat* », *préf.* C. BRENNER, *Op. cit.*, p. 90 ; J.- F. HAMELIN, « *Le contrat-alliance* », *préf.* N. MOLFESSIS, *Op. cit.*, p. 90 ; F. COLLART-DUTILLEUL, Ph. DELEBECQUE, « *Contrats civils et commerciaux* », *Op. cit.*, n° 944, p. 988 ; J. GHESTIN, « Le mandat d'intérêt commun », in, « *Les activités et les biens de l'entreprise* », Mélanges offerts à J. DERRUPPÉ, *préc.*, p. 112 ; Ph. LE TOURNEAU, « De l'évolution du mandat », *D*, 1992, p. 156 ; S. PELLET, « Gratuité ou onérosité du mandat : un critère pertinent ? », in, B. RÉMY (dir.), « *Le mandat en question* », Bruylant, 2013, p. 69 ; A. PIMBERT, « Le mandat d'intérêt commun », in, B. RÉMY (dir.), « *Le mandat en question* », Bruylant, 2013, p. 189.

¹⁴²⁹ Le régime du mandat d'intérêt commun n'est pas reconnu aux contrats d'intégration : Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; CCC, 2002, 87, obs. L. LEVENEUR ; *D*, 2002, p. 567, obs. C. CHEVRIER ; *D*, 2002, p. 3009, obs. D. FERRIER ; *Dr. et partr.*, n° 6, 2002, p. 105, obs. P. CHAUVEL ; *RTD civ*, 2002, p. 323, obs. P.-H. GAUTIER ; *RTD com*, 2002, p. 530, obs. B. BOULOC ; *LPA*, 2003, p. 41, note, N. MATHEY. L'intérêt de ce régime vise les modalités de rupture du contrat qui, dans le mandat d'intérêt commun, ne peut être rompu unilatéralement et sans préavis : D. FERRIER, « Le contrat de concession exclusive ne constitue pas un mandat d'intérêt commun », *D*, 1998, p. 33.

¹⁴³⁰ S. LEQUETTE, « Réforme du droit commun des contrats et contrats d'intérêt commun », *préc.*, p. 1148. Cette définition se retrouve également dans le cas de l'intérêt commun des associés : J. HAMEL, « L'affectio societatis », *RTD civ*, 1925, p. 761 ; D. SCHMIDT, « De l'intérêt commun des associés », *JCP E*, n° 48, 1994, 404 ; A. PIROVANO, « La boussole de la société : Intérêt commun, intérêt social ou intérêt de l'entreprise ? », *préc.*, p. 189 ; S. LEQUETTE, « Éclipse et renaissance d'une institution : de la commande au contrat d'intérêt commun », *RDC*, n° 2, 2018, p. 297 ; Ph. MERLE, A. FAUCHON, « *Sociétés commerciales* », Dalloz, 24^{ème} éd., 2020, n° 70 et s. *Adde*, Loi Doubin, n° 89-1008 du 31 Déc. 1989, « relative au développement des entreprises commerciales et artisanales et à l'amélioration de leur environnement économique, juridique et social », JORF, n° 1, 2 Janv. 1990, art. 1 : « *Toute personne qui met à la disposition d'une autre personne un nom commercial une marque ou une enseigne, en exigeant d'elle un engagement d'exclusivité ou de quasi-exclusivité pour l'exercice de son activité* ». Sur la proximité entre mandat d'intérêt commun et société : C. PIGACHE, « *Le mandat d'intérêt commun* », Thèse Paris V, 1991, n° 406, p. 387.

divergents¹⁴³¹ mais tendent à converger sur un certain nombre de critères¹⁴³². Ce rapport est parfaitement illustré par le Professeur HASSLER qui considère l'intérêt commun comme « *la rencontre heureuse de deux égoïsmes* »¹⁴³³. À l'occasion des contrats de dépendance¹⁴³⁴ les parties ont un intérêt réciproque à l'objet du contrat¹⁴³⁵ : l'inverse est constaté dans le contrat de travail¹⁴³⁶. Plus particulièrement, les parties ont un intérêt à ce que l'entreprise de l'entrepreneur intégré connaisse un véritable essor¹⁴³⁷ par l'accroissement de sa clientèle¹⁴³⁸. Cet intérêt commun s'oppose ainsi à l'intérêt légitime de l'entreprise attaché à la force de travail. En effet, le premier entend, au moyen de l'activité économique ou de la propriété

¹⁴³¹ A. BRUNET, « Clientèle commune et contrat d'intérêt commun », *Études dédiées à A. WEILL, préc.*, p. 88 et s. ; T. HASSLER, « L'intérêt commun », *préc.*, p. 585 ; A. BÉNABENT, « Le contrat d'intérêt commun en droit positif et en droit communautaire », *préc.*, p. 22 ; J. GHESTIN, « Le mandat d'intérêt commun », in, « *Les activités et les biens de l'entreprise* », Mélanges offerts à J. DERRUPPÉ, *préc.*, p. 112 ; A. PIMBERT, « Le mandat d'intérêt commun », in, B. RÉMY (dir.), « *Le mandat en question* », *préc.*, p. 189 ; F. DE BOÛARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 388.

¹⁴³² La clientèle commune contribue à déterminer l'existence de l'intérêt commun : A. BRUNET, « Clientèle commune et contrat d'intérêt commun », in, *Études dédiées à A. WEILL, préc.*, p. 85 ; G. BLANLUET, « *Essai sur la notion de propriété économique en droit privé français. Recherches au confluent du droit fiscal et du droit civil* », *préf.* P. CATALA, M. COZIAN, *Op. cit.*, n° 521 et s., p. 320 et s. *Adde.*, Com. 20 Févr. 2007, n° 05-18.444, Bull. civ, 2007, IV, n° 57 ; CCC, n° 5, 2007, 124, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; CCC, n° 6, 2007, 145, obs. L. LEVENEUR ; D, 2007, p. 867, obs. X. DELPECH ; JCP E, n° 30, 2007, 1946, note, L. LEVENEUR. Sur une critique de ce critère : C. PIGACHE, « *Le mandat d'intérêt commun* », *Op. cit.*, n° 347 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la distribution* », Sirey, 3^{ème} éd., 2015, n° 1034. Pour M. LE BESCOND DE COATPONT, (« *La dépendance des distributeurs* », *préf.* G. CHANTEPIE, *Op. cit.*, n° 707, p. 496) c'est en réalité l'intérêt à l'essor de l'entreprise du mandant qui doit être commun car la clientèle est celle du mandant (Com. 24 Nov. 2009, n° 08-19.596, Inédit ; CCC, 2010, n° 203, note, N. MATHEY ; JCP E, 2010, 1444, note, Ph. GRIGNON).

Sur le critère de la participation aux risques, la Cour refusait de considérer qu'il fonde l'intérêt commun : Com. 26 Mai 2009, n° 08-13.839, *RLDA*, n° 2675, 2010, 45, p. 69, obs. M. BOURDEAU.

¹⁴³³ T. HASSLER, « L'intérêt commun », *préc.*, p. 585.

¹⁴³⁴ Sur la défense de l'intérêt commun dans les contrats de distribution : T. HASSLER, « L'intérêt commun », *Ibid.*, p. 585 ; D. PLANTAMP, « L'intérêt commun dans les contrats de distribution », *D.*, 1990, p. 177 ; M. BEHAR-TOUCHAIS, G. VIRASSAMY, « *Les contrats de la distribution* », *Op. cit.*, n° 369, p. 397 ; Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « *Le contrat de concession* », *Op. cit.*, n° 58, p. 47 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la distribution* », Sirey, 4^{ème} éd., 2018, n° 144, p. 48. Les juridictions européennes s'y montrent également favorables : Décision du 13 Jul. 1987 « *Computerland* », n° 87/407, JOCE n° L. 222, 10 Août 1987. *Contra.* Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1, *préc.* ; *Contr. conc. consom.*, 2002, 78, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; D, 2002, p. 3009, obs. D. FERRIER.

¹⁴³⁵ Com. 12 Mai 2004, n° 01-12.865, Bull. civ, 2004, IV, n° 86, p. 90 ; CCC, 2004, p. 104, obs. L. LEVENEUR ; D, 2005, p. 148, obs. D. FERRIER ; JCP E, 2004, 1477, note, C. LACHIÈZE ; JCP G, n° 49, 2004, II, 10184, note, A. SONET ; RDC, 2004, p. 963, obs. Ph. STOFFEL-MUNCK.

¹⁴³⁶ Cela se vérifie à l'occasion de mécanismes d'intéressement ou d'indexation des salaires sur les résultats de l'entreprise. En effet, l'intéressement n'est pas « choisi » par le salarié. Par principe, tous les salariés y sont éligibles indépendamment de leur volonté. Dans ce sens, c'est bien souvent la convention collective qui impose la participation à l'intéressement des salariés et ce, indépendamment de leur « intérêt » pour l'objet du contrat de travail. Aussi, l'insuffisance professionnelles ou les fautes dans l'exclusion du travail ne sont pas compatibles avec l'intéressement. D'autre part, qu'il s'agisse de l'intéressement ou de l'indexation des salaires, il n'est pas véritablement lié à l'objet du travail dans la mesure où une répartition est généralement établie en fonction du temps de présence au sein de l'entreprise (J. SAVATIER, « *Ancienneté dans l'entreprise* », *Rép. dr. trav.*, 2017, n° 77 et s. ; B. DENKIEWICZ, Ph. MAURIN, « *Intéressement des salariés à l'entreprise* », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 54). *Contra.* F. CHÉNEDÉ, « *Les commutations en droit privé* », *préf.* A. GHOZI, *Op. cit.*, n° 157.

¹⁴³⁷ Com. 6 Janv. 1965, n° 61-12.603, Bull. civ, 1965, IV, n° 12.

¹⁴³⁸ Com. 2 Juill. 1979, n° 78-11.280, Bull. civ, 1979, IV, n° 222. *Adde.*, Com. 29 Févr. 2000, n° 97-15.935, Bull. civ, 2000, IV, n° 44 ; D, 2000, p. 165, obs. J. FADDOUL ; *RTD com.*, 2000, p. 711, obs. B. BOULOC.

économique, parvenir à satisfaire les intérêts de deux unités juridiquement distinctes¹⁴³⁹. *A contrario*, au sein du second, il s'agit d'appréhender la force de travail du salarié afin de satisfaire aux intérêts d'une seule entité : l'entreprise.

La distinction entre l'exclusivité du contrat de travail et celle du contrat de dépendance repose sur l'intérêt devant être pris en compte. Dans le premier contrat, l'intérêt intègre en son sein les forces de travail alors qu'au sein du second, seuls les objectifs communs sont appréciés. Dès lors, la jouissance de l'exclusivité par le créancier ne peut porter sur les forces de travail.

II) La consécration d'une jouissance paisible exclusive de la force de travail

385. Jouissance exclusive de l'objet de l'exclusivité. - Contrairement à la jouissance paisible découlant de l'exclusivité du contrat de travail, celle induite par l'exclusivité du contrat de dépendance est duale. D'une part, soit le créancier de l'exclusivité est en droit d'exiger que son débiteur lui garantisse un monopole¹⁴⁴⁰ soit il est en droit d'exiger que le débiteur de l'exclusivité lui permette simplement de bénéficier de l'exploitation du droit objet de l'exclusivité. Dans tous les cas, le créancier s'attend à bénéficier « *d'un transfert économique des utilités que recèle l'objet de l'exclusivité* »¹⁴⁴¹. La jouissance paisible de l'objet de l'exclusivité est alors au cœur des préoccupations du créancier. Non seulement elle emporte une véritable obligation de contracter¹⁴⁴² mais elle fait également du licencié exclusif un « représentant » de l'intérêt commun du réseau tout entier. À ce titre, l'entrepreneur intégré peut agir en contrefaçon contre le tiers en protection de son exclusivité¹⁴⁴³ en cas d'inertie du titulaire du brevet¹⁴⁴⁴. De même, le licencié dispose d'une action en concurrence déloyale et

¹⁴³⁹ Sauf dans le cas de la succursale au sein de laquelle il est possible d'identifier un intérêt commun : S. LEQUETTE, « *Le contrat-coopération* », *préf.* C. BRENNER, *Op. cit.*, n° 296.

¹⁴⁴⁰ Com. 1^{er} Déc. 1992, n° 91-10.930, Bull. civ, 1992, IV, n° 392 ; *RTD civ*, 1993, p. 578, obs. J. MESTRE ; *RTD com*, 1993, p. 564, obs. B. BOULOC.

À ce titre l'obligation d'exclusivité est une obligation de résultat à la fois pour le créancier de l'exclusivité (Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *D*, 2007, p. 795, obs. E. CHEVRIER ; *JDI*, 2007, p. 1211, note S. HOTTE ; *RTD civ*, 2007, p. 302, obs. P. REMY-CORLAY ; *RTD com*, 2007, p. 586, obs. B. BOULOC ; *D*, 2008, p.2620, obs. C. WITZ ; *RTD com*, 2008, p. 208, obs. Ph. DELEBECQUE), mais également pour le débiteur de cette obligation (Com. 16 Oct. 2019, n° 17-12.952, Inédit).

¹⁴⁴¹ D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 451.

¹⁴⁴² M. BEHAR-TOUCHAIS, « La structure du contrat-cadre de distribution et la détermination du prix des contrats d'application », *JCP G*, 1994, I, 3800, *spéc.*, n° 19 ; N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, p. 71. *Adde.* D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 455, p. 434.

¹⁴⁴³ CPI. art. L. 516-2, al. 3.

¹⁴⁴⁴ N. BRONZO, E. VERGÈS, « *Contrats sur la recherche et l'innovation* », Dalloz, 1^{ère} éd., 2018-2019, n° 143.214

parasitaire contre le tiers¹⁴⁴⁵. *A contrario*, le salarié soumis à une clause d'exclusivité ne peut agir en lieu et place de l'employeur pour revendiquer son exclusivité.

386. Distinction. - La raison pour laquelle les facultés du créancier de l'exclusivité sont plus vastes que celles accordées salarié, est relative à la différence d'objet revêtu par chacune d'entre elles. L'objet de l'exclusivité, au sein du contrat de travail, est composé de la force de travail du salarié qui abdique une fraction de sa liberté. L'employeur acquiert un droit d'usage sur la force de travail de son salarié et cet usage peut être exclusif. Néanmoins, le salarié en contrepartie ne bénéficie ni d'un droit de jouissance sur la propriété des biens de l'employeur, ni ne peut considérer l'employeur comme étant le débiteur d'une quelconque obligation d'exclusivité réciproque.

Il en ira différemment dans le contrat d'intégration à l'occasion duquel l'exclusivité emporte des effets bénéfiques pour le débiteur. Tout d'abord, celui-ci est uniquement affecté dans sa liberté d'entreprendre : sa qualité de sujet de droit n'est jamais objectivée. Puis, contrairement au salarié, l'entrepreneur intégré est indépendant¹⁴⁴⁶. En ce sens, même si son organisation peut être déterminée par le cocontractant, il reste titulaire d'un ensemble de facultés garantissant son indépendance¹⁴⁴⁷.

387. L'exclusivité dédoublée. - Parce qu'il reste indépendant, l'entrepreneur intégré bénéficie généralement d'une exclusivité qui se dédouble. L'intégrateur est bien souvent lui-même redevable d'une exclusivité¹⁴⁴⁸. Pour exemple, le concessionnaire bénéficie d'un droit exclusif sur le territoire¹⁴⁴⁹ en contrepartie duquel il se fournira exclusivement ou quasi-exclusivement chez le concédant. En l'absence de cette double exclusivité, le débiteur peut néanmoins bénéficier d'un droit de jouissance sur les éléments de la propriété de

¹⁴⁴⁵ Com. 22 Oct. 2002, n° 00-14.849, Bull. civ, 2002, IV, n° 149 ; *D*, 2002, p. 3142, obs. E. CHEVRIER ; *JCP E*, 2002, obs. C. CARON ; *JCP E*, 2002, 563, obs. D. MAINGUY ; *D*, 2003, p. 1031, obs. Y. SERRA ; *Propr. intell*, n° 6, 2003, p. 85, obs. J. PASSA. Également, Com. 22 Mars 2005, n° 02-21.105, Inédit ; *CCE*, n° 6, 2005, 101, note, C. CARON ; *D*, 2005, p. 2454, obs. Y. AUGET ; *Propr. intell*, n° 16, 2005, p. 358, obs. J. PASSA.

¹⁴⁴⁶ *Supra*.

¹⁴⁴⁷ *Supra*.

¹⁴⁴⁸ Ph. LE TOURNEAU, M. ZOÏA, « Concession exclusive », *JC. I*, Contrats-Distribution, fasc. 1035, 2019, n° 6.

¹⁴⁴⁹ Par exemple, l'exclusivité territoriale peut être appréciée largement par les juridictions. Elle peut conférer un droit exclusif sur le territoire ainsi que sur la clientèle de la zone géographique : Com. 5 Oct. 1999, n° 96-21.236, Inédit. *Adde*, D. BOSCO, « L'obligation d'exclusivité », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 431 : « D'un point de vue économique, l'exclusivité paraît être un phénomène (...) distinct de celui qui la doit ; un bien plutôt qu'un lien entre les parties au contrat ».

l'intégrateur¹⁴⁵⁰. Dès lors, l'un transfère des utilités spécifiques telles que le savoir-faire, les techniques commerciales, les brevets et l'autre fournit la propriété économique de son organisation¹⁴⁵¹.

388. Des effets. - L'exclusivité, présente au sein des contrats de dépendance, permet d'organiser une réification, non pas des forces de travail, mais bien de l'activité¹⁴⁵². C'est l'activité économique des parties qui est au cœur de l'intégration et qui fait l'objet du contrat.

¹⁴⁵⁰ Pour exemple dans le cadre de la franchise, l'exclusivité territoriale est souvent identifiée et en contrepartie, le franchisé bénéficie des éléments commerciaux du franchiseur : Com. 9 Nov. 1993, n° 91-20.382, Bull. civ, 1993, IV, n° 403 ; D, 1990, p. 369, obs. D. FERRIER.

¹⁴⁵¹ G. BLANLUET, « *Essai sur la notion de propriété économique en droit privé français. Recherches au confluent du droit fiscal et du droit civil* », préf. P. CATALA, M. COZIAN, *Op. cit.*, n° 521.

¹⁴⁵² D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », préf. C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 59 et s.

389. Conclusion section. - L'exclusivité constitue une notion devant être appréciée différemment selon que l'on soit en présence du contrat de travail ou du contrat d'intégration. Dans le cadre du contrat de travail, elle consiste en la saisie de la force de travail qui, tout comme le permet la subordination, se trouve objectivée. À l'inverse, dans un contrat de dépendance l'exclusivité ne permet pas d'aboutir à la saisie de la force de travail. L'exclusivité prévue au sein des contrats de dépendance se concentre sur la liberté d'entreprendre de l'entrepreneur. Cette dualité d'exclusivité se manifeste au travers de la notion d'intérêt légitime qui diffère selon que l'on se situe dans le cadre de l'un ou l'autre des deux contrats. L'exclusivité ne doit donc pas être considérée comme une notion « sans danger » dans la mesure où selon l'emploi auquel elle est affectée elle permet de constituer un indice de subordination.

Section II) L'effet des dispositifs officiels d'exclusivité sur la force de travail dans le cas des plateformes

390. L'opportunité. - Les plateformes ont développé un certain nombre de mesures destinées à organiser l'activité des prestataires offreurs. Ces procédés entraînent des effets proches de ceux induits par une clause d'exclusivité (§1). La question se pose alors de savoir si cette « exclusivité officieuse » détient pour objet la captation de la force de travail ou seulement l'intégration de l'activité économique (§2).

§1) La mise en œuvre d'une exclusivité factuelle par les plateformes

391. Des mesures diverses. - Les plateformes imposent à leurs prestataires un ensemble de conditions d'intégration qui présentent, à de nombreux égards, les effets de clauses d'exclusivité. Deux modalités sont identifiées : certaines sont coercitives (I), d'autres incitatives (II).

I) Les modalités coercitives d'exclusivité factuelle par les plateformes

392. Similarité avec les clauses de rendement¹⁴⁵³. - Il peut arriver qu'en l'absence de stipulation d'exclusivité, une telle clause soit néanmoins constatée. Les juridictions peuvent par exemple identifier les effets d'une exclusivité en se référant aux conditions d'exécution de la prestation. Un tel raisonnement sera admis dans le cas dans les contrats d'intégration, lorsque des clauses de rendement imposent des conditions d'une telle intensité¹⁴⁵⁴ que l'entrepreneur intégré est contraint de se détourner des concurrents de l'intégrateur¹⁴⁵⁵. Ces clauses de rendement constituent une sécurité pour l'intégrateur qui se prémunit contre un éventuel

¹⁴⁵³ Sur ce point, v. notamment, M. GAUTIER, « *Les clauses de rendement* », Th. LYON III, 2011, p. 33. Également, Ph. LE TOURNEAU, M. ZOIA, « Réseaux de distribution », *JC.I Contrats - Distribution*, fasc. 1025, 2021, n° 6.

¹⁴⁵⁴ Sur les clauses d'approvisionnement prioritaire : Com. 14 Avr. 1992, n° 90-13.126, Bull. civ, 1992, IV, n° 167. Également, Com. 23 Juin 1992, n° 90-16. 740, Bull. civ, 1992, IV, n° 147. Peut également traduire un tel procédé, la délégation de signature imposée par le fournisseur à son propre profit, empêchant ainsi le distributeur de se fournir auprès des tiers : Com. 16 Déc. 1997, n° 95-21. 555, Bull. civ, 1997, IV, n° 337 ; D, 1998, p. 338, obs. D. FERRIER.

¹⁴⁵⁵ Ph. BECQUE, « Les clauses de quota dans les contrats de concession exclusive », *JCP E*, n° 29, 1985, 4.

désintérêt pour sa marque¹⁴⁵⁶. Leur présence stimule l'activité de tous les membres du réseau¹⁴⁵⁷ et contribue à créer un lien particulièrement rigide entre les cocontractants. Elles permettent de mesurer le succès du distributeur comparativement aux autres membres du réseau¹⁴⁵⁸. Pour être licites, ces clauses doivent fixer des objectifs raisonnables¹⁴⁵⁹ et proportionnés¹⁴⁶⁰. La plupart du temps, elles ne constituent d'ailleurs pas des clauses d'exclusivité¹⁴⁶¹ puisque le contractant est libre de s'approvisionner chez un concurrent¹⁴⁶². Ces clauses de rendement lorsqu'elles sont mises en parallèle aux conditions d'intégration imposées par les plateformes présentent quelques similarités. C'est le cas des clauses stipulant l'obligation pour le prestataire de se tenir à disposition de la plateforme (A) ainsi que celles imposant la réalisation d'un seuil minimal de connexion (B).

A) La proximité entre les clauses d'exclusivité et l'obligation de « disposition active »

393. L'exigence de connexion « active ». - Les décisions rendues à l'égard des plateformes apportent des précisions quant aux conditions d'exécution de la prestation qui sont imposées aux prestataires offreurs. Ces conditions, produisent des effets identiques à ceux d'une clause d'exclusivité. C'est le cas lorsque les plateformes imposent à leurs prestataires une connexion « active »¹⁴⁶³ sous peine de sanctions¹⁴⁶⁴. Ces mécanismes caractérisent des procédés « indirects » d'exclusivité.

¹⁴⁵⁶ N. ERÉSÉO, « La clause d'exclusivité », *JC. I, Concurrence-Consommation*, fasc. 635, 2016, n° 31 ; N. ERÉSÉO, « La clause d'exclusivité », *CCC*, 2021, n° 9.

¹⁴⁵⁷ Pour exemple, les clauses de quotas ou de minimas obligent le distributeur à acquérir, soit un pourcentage déterminé de son chiffre d'affaires, soit un volume minimal ou une valeur minimale de marchandises (Com. 29 Janv. 2008, n° 06-20.808, Inédit). De même, la clause de coefficient de pénétration du marché, « fidélise » les liens entre distributeurs et fournisseurs puisque les premiers s'engagent à atteindre un objectif en pourcentage des ventes (Com. 9 Mai 1990, n° 88-17.238, Bull. civ. 1990, IV, n° 143).

¹⁴⁵⁸ Com. 9 Juin 2004, n° 02-21.204, Inédit ; *RJ com*, 2004, p. 506, note, S. LEBRETTON-DERRIEN.

¹⁴⁵⁹ N'était pas raisonnable la clause de stock imposant au distributeur d'acquérir « chaque année au moins deux fois la valeur du stock minimum » : Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ. 1997, IV, n° 131 ; *CCC*, n° 118, 1997, obs. L. VOGEL ; *D*, 1998, p. 339, obs. D. FERRIER ; *RTD civ*, 1998, p. 101, obs. J. MESTRE ; *JCP G*, 1999, I, 369, obs. M. FABRE-MAGNAN.

¹⁴⁶⁰ Sur le caractère disproportionné des objectifs imposés de manière abusive : Com. 29 Janv. 2008, n° 06-20.808, Inédit ; *CCC*, n° 4, 2008, 96, obs. M. MALAURIE-VIGNAL.

¹⁴⁶¹ N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 155.

¹⁴⁶² Les modes et la charge de la preuve restent encore discutés concernant l'échec ou la réussite des objectifs : Com. 12 Avr. 2016, n° 14-24.263, Inédit ; *Lettr. distrib*, 2016, p. 9, note, A. LOUVET ; *RTD civ*, 2016, p. 631, obs. H. BARBIER

¹⁴⁶³ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, (FP+B+R+I), *préc.*

¹⁴⁶⁴ Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, Inédit, *préc.*

394. Le degré de dynamisme. - Lorsque les plateformes imposent aux prestataires une connexion « active », il s'agit d'apprécier une exigence de dynamisme¹⁴⁶⁵ et donc d'efficacité. Ce constat se vérifie au regard de l'ensemble des sanctions qui se rattachent à l'inobservation des directives de la plateforme. Celles-ci pénalisent, par exemple, les prestataires les moins rapides¹⁴⁶⁶. Ainsi, lorsqu'ils se connectent par le biais de la plateforme, ils doivent être performants et cet impératif est relaté à l'occasion de l'évaluation car le dynamisme attendu est chiffré¹⁴⁶⁷. Les plateformes limitent ainsi le nombre de refus¹⁴⁶⁸ et chronomètrent les temps de réponse¹⁴⁶⁹. Il s'agit de s'assurer que les efforts du prestataire offreur soient toujours constants¹⁴⁷⁰. Les préconisations du contrat de partenariat sont similaires à celles induites par des clauses de rendement. La première proximité provient de la quantification des efforts du prestataire. L'ensemble de ses actes lui confèrent une note ou un seuil. En ce sens, la plateforme souhaite obtenir une performance quantifiable. Une seconde similarité résulte du dynamisme qui est imposé et qui découle de la quantification. Le prestataire est informé de certaines de ses évaluations mais d'autres, en revanche, ne sont pas portées à sa connaissance¹⁴⁷¹. Pour les premières, il a conscience de la place qu'il occupe dans le réseau. Il est donc encouragé soit à conserver sa position, soit à l'améliorer. Quant aux secondes, parce qu'il ne connaît pas son « classement » et que la sanction peut conduire, dans les cas les plus graves, au déréférencement, l'incitation de dynamisme émane de la crainte de se voir évincé.

¹⁴⁶⁵ G. PARLEANI, « Les clauses d'exclusivité », in, « *Les principales clauses des contrats conclus entre professionnels* », *préc*, n° 7, p. 57 ; D. KERNINION, « Les engagements d'objectifs dans les contrats de distribution automobile : obligation de moyens ou de résultat ? », *LPA*, 1991, p. 15.

¹⁴⁶⁶ V. ROCHE, note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, (P+B+R+I) ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46.

¹⁴⁶⁷ Cons. prud'h. Paris, 20 déc. 2016, n° 14/16389 ; *Cah. sociaux*, n° 293, 2017, p. 61, note, O. DE RUPP, R. DE LAGARDE ; *Comm. com. électr.*, 2017, 23, obs. G. LOISEAU. *Adde*, B. BOSSU, « Quel contrat de travail au XXIème siècle », *préc*, p.232.

¹⁴⁶⁸ Plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une sanction : Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079, *préc* ; Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316, Bull. civ., 2020, V, n° 374, *préc* ; CA Toulouse, 29 Janv. 2021, n° 19/04534 à n° 19/04538.

¹⁴⁶⁹ A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc*, p. 167.

¹⁴⁷⁰ Une charge de travail est donc imposée de manière implicite au prestataire offreur : M.-A. MOREAU, « Temps de travail et charge de travail », *préc*, p. 263 ; S. FANTONI, P.- Y. VERKINDT, « Charge de travail et qualité de vie au travail », *préc*, p. 106 ; L. LAFOURCADE, « Repenser la sécurité du télétravailleur », *préc*, 1401 ; M. MICHALLETZ, « Pour une approche objective de la charge de travail », *préc*, 1395 ; L. DE MONTVALON, « La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 22 ; P.- Y. VERKINDT, « La notion de charge de travail, clé de voute du principe d'adaptation du travail à l'Homme », *préc* ; C. LEBORGNE-INGELAERE, « Télétravail : entre simplification et déceptions », *préc*, p. 26, *spéc*, p. 227 ; B. SOURBÈS, A. PROBST, « Controverse : Faut-il une « autre » réforme du télétravail ? », *préc*, p. 517. *V. également*, *Supra*, n° 59

¹⁴⁷¹ Il s'agit notamment des seuils de connexion.

395. La conséquence du dynamisme. - Cet impératif de dynamisme sous-tend l'idée selon laquelle, à l'occasion du contrat de partenariat, les prestataires sont principalement à disposition de la plateforme. Ils sont en effet contraints de produire l'ensemble de leurs efforts envers une seule et unique plateforme. Dans le cas contraire, ils risquent la sanction pécuniaire ou le déréférencement. Aussi, la connexion active imposée par la plateforme signifie, en réalité, que les prestataires ne peuvent se détourner de la plateforme et que leur activité est exclusivement exercée au profit de celle-ci.

Les plateformes imposent un dynamisme qui dissuade les prestataires d'exercer une activité pour d'autres contractants. Ces mesures doivent être placées en parallèle de l'établissement de seuils de connexion qui incitent ces derniers à exercer un nombre de prestations toujours constant par le biais d'une seule et même plateforme.

B) La proximité entre les clauses d'exclusivité et les seuils de connexion

396. L'exigence d'un seuil impératif de connexion. - Ont déjà été évoqués les impératifs de connexion imposés pour l'ensemble des prestataires offreurs. Ces derniers, afin de maintenir leur place au sein du réseau, sont contraints de satisfaire un seuil minimal de connexions¹⁴⁷². Le rapport avec les clauses de rendement est plus complexe à établir dans la mesure où aucune donnée chiffrée n'est véritablement imposée. Or, une proximité peut être déduite de la notion de « seuil ». En imposant un seuil de connexion, cela signifie que la plateforme impose un « seuil de dynamisme » c'est-à-dire, un seuil pour lequel le prestataire doit obligatoirement se placer à disposition de la plateforme sous peine de déréférencement.

397. Un seuil de fidélité. - Il s'agit pour la plateforme d'imposer à son prestataire un degré de fidélité spécifique qui conditionne son maintien au sein du réseau. Pour le Professeur BOSCO, la fidélité présente des conséquences économiques relativement proche de celles induites par une obligation d'exclusivité. L'auteur distingue toutefois ces deux notions puisque *« seule l'exclusivité contractualisée fait naître dans l'esprit du débiteur la certitude d'une sanction de son infidélité contractuelle. Elle seule accorde au créancier un droit sur l'activité contractuelle du débiteur »*¹⁴⁷³. Sans remettre en cause cette pensée, il semble toutefois que

¹⁴⁷² A. FABRE, M.- C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 170.

¹⁴⁷³ D. BOSCO, « L'obligation d'exclusivité », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 5.

l'exception réside dans le contexte des plateformes car elles ne font pas de l'exclusivité une clause contractuelle. Pourtant, les prestataires sont bel et bien contraints d'œuvrer en respectant les impératifs fixés, de sorte que la fidélité des prestataires offreurs envers la plateforme fait état d'une véritable obligation implicite.

398. Manifestation de l'exclusivité par la fidélité. - La fixation des seuils de connexion induit des effets extrêmement proches de ceux identifiés à l'occasion de l'exclusivité. Par cette « obligation de fidélité », le prestataire est contraint à une connexion régulière. S'il ne doit pas consacrer la totalité de ses efforts au profit de la plateforme, il doit cependant en garantir un minimum. Ce minimum peut être entrevu sous le prisme de la quasi-exclusivité¹⁴⁷⁴. À cet égard, la plateforme s'assure qu'au moins une partie de l'activité du prestataire n'est pas dirigée vers ses concurrents.

À côté de ces mesures coercitives fondant les prémices d'une exclusivité, d'autres mesures incitatives, la plupart du temps cumulatives, contraignent également le prestataire à une forme d'exclusivité.

II) Des modalités incitatives d'exclusivité par les plateformes

399. Les avantages fidélisants. - L'exercice de l'activité par le biais des plateformes connaît des incitations fidélisantes qui font d'elles des partenaires économiques « attractifs » (A). Les plateformes parrainent une partie des investissements effectués par les prestataires (B) ce qui contribue à renforcer leur attractivité.

A) Les incitations fidélisantes au potentiel exclusif

400. La composition de la rémunération. - La rémunération, dévolue au prestataire offreur, constitue une donnée variable. Ce dernier ne détermine pas le prix de son travail¹⁴⁷⁵ et n'a pas

¹⁴⁷⁴ Sur la quasi-exclusivité voir notamment : A. RONZANO, « Clauses de rendement et contrats-cadres de distribution », *préc*, n° 4 ; M. BÉHAR- TOUCHAIS, G. VIRASSAMY « *Les contrats de la distribution* », *Op. cit.*, n° 176 ; N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 191 ; D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 7, p. 6 et s. *Adde*, Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ, 1997, IV, n° 131, *préc* ; D, 1998, p. 339, obs. D. FERRIER ; *RTD civ*, 1998, p. 101, obs. J. MESTRE : Concernant une clause d'approvisionnement minimum manifestement disproportionnée et favorisant artificiellement les produits du fournisseur au même titre qu'une clause d'exclusivité.

¹⁴⁷⁵ Les prix imposés sont effectivement prohibés : C. com. art. L. 442-6 ; D. ACHACH, « L'interdiction des prix imposés », *préc*, p. 25 ; P. ARHEL, « *Les pratiques de prix imposés* », *préc*, p. 8 ; F. DELBARRE,

connaissance du prix payé par l'utilisateur final¹⁴⁷⁶. Il n'est informé que d'une fraction¹⁴⁷⁷ de la valeur finale du service¹⁴⁷⁸. Il faut ajouter que les tarifs émanant de la plateforme ne sont que très rarement négociés¹⁴⁷⁹ et sont fixés par le biais d'algorithmes¹⁴⁸⁰. En conséquence, la valeur du service découle directement du marché¹⁴⁸¹.

401. Des incitations tarifaires. - Face à l'insécurité qu'induit le caractère aléatoire des rémunérations, les plateformes recourent à des incitations tarifaires destinées à encourager les prestataires à exécuter une prestation par leur truchement. D'une part, certains horaires sont favorisés par rapport à d'autres¹⁴⁸². Ils ne sont cependant pas « libres » car seuls les prestataires les plus performants y ont accès¹⁴⁸³. L'exigence de dynamisme les incite à se montrer efficaces pour accéder aux tarifs les plus élevés. Ce procédé est similaire à celui d'une clause d'exclusivité. En effet, lorsque le prestataire favorise une plateforme, la probabilité d'être considéré comme un « bon prestataire » est augmentée. Ici, l'« exclusivité » est double car le prestataire est incité à opter pour une seule plateforme du fait des sanctions qu'induit l'inobservation des seuils de connexion. Il est également dissuadé de se détourner de cette plateforme au moyen des compléments tarifaires atteignant les *shifts* favorisés. D'autre part, des avantages liés au nombre de kilomètres parcourus¹⁴⁸⁴ ou au temps d'attente¹⁴⁸⁵ sont

« Règlementation des prix imposés : pour la retraite à 40 ans », *préc*, p. 167 ; L. VOGEL, J. VOGEL, « Ombres et lumières de la transparence tarifaire », *préc*, 436 ; M. PÉDAMON, « La liberté des prix et l'intérêt des consommateurs », in, Y. SERRA, J. CALAIS-AULOY (dir.), « *Concurrence et consommation* », *préc*, p. 7 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 629 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la concurrence interne et européen* », *Op. cit.*, n° 359, p. 173.

¹⁴⁷⁶ L. WILLOCX, « L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination », *RDT*, 2020, p. 328, *spéc*, p. 329.

¹⁴⁷⁷ *Supra*.

¹⁴⁷⁸ Sur la notion de service, v. B. GRELON, « *Les entreprises de service* », *préf.* C. GAVALDA, Economica, Paris, 1978, n° 21 ; D. MAINGUY, « Réflexions sur la notion de produit en droit des affaires », *RTD com*, 1999, p. 47, *spéc*, n° 9, p. 50 ; P. PUIG, « La qualification du contrat d'entreprise », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 14 ; Y. MERCHERS, « Les contrats de prestation de service, flou artistique réalité économique et catégorie juridique », in, *Études offertes au Professeur Ph. MALINVAUD*, LGDJ, 2007, p. 431.

¹⁴⁷⁹ CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846, *préc* ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8, obs. B. KRIEF.

¹⁴⁸⁰ M. PEYRONNET, « Take Eat Easy contrôle et sanctionne des salariés », *préc*, p. 37.

¹⁴⁸¹ L. BIDAUD, « *La délimitation du marché pertinent en droit français de la concurrence* », *préf.* F. JENNY, *Op. cit.*, p. 75 ; G. CANIVET, « Questions sans valeur ni portée à propos de la clientèle en droit de la concurrence... et ailleurs », *préc*, 1650 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *L'abus de position dominante* », *Op. cit.*, p. 21 et s. ; M.-A. FRISON-ROCHE, M.-S. PAYET, « *Droit de la concurrence* », *Op. cit.*, n° 123 ; B. DEFFAINS, « Vraiment pertinent ? Une analyse économique des marchés pertinents », *préc*, p. 555 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « *Droit de la concurrence, interne et européen* », *Op. cit.*, n° 184.

¹⁴⁸² A. FABRE, M.-C. ESCANDE - VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc*, p. 167.

¹⁴⁸³ *Supra*.

¹⁴⁸⁴ C. MINET-LETALLE, « Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », *préc*, p. 12 ; C. LARRAZET, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *préc*, p. 167 ; F. FATAH, « La souveraineté de l'ère numérique : enjeux stratégiques pour l'état français et les institutions européennes », *préc*, p. 26.

¹⁴⁸⁵ G. DUCHANGE, « Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », *préc*, p. 20.

également mis en place. Ces suppléments emportent également un effet incitatif puisque le prestataire ne connaissant pas en amont les tarifs qui s'appliquent est convié à effectuer le plus grand nombre de prestations pour en obtenir une rémunération d'autant plus importante. De plus, dans la mesure où certains créneaux horaires sont favorisés, il est également incité à augmenter ses temps de travail *via* une seule et même plateforme. Si l'existence d'une clause d'exclusivité n'est pas consacrée formellement, l'ensemble des modalités d'exécution des prestations en emportent les effets car elles organisent la « fidélité » du prestataire offreur.

À côté de ces procédés incitatifs, les plateformes parrainent les investissements réalisés par les prestataires. Ces parrainages emportent l'exclusivité car ils les dissuadent de se détourner vers d'autres plateformes.

B) L'exclusivité par les investissements parrainés

402. Des investissements « parrainés ». - Certaines plateformes permettent à leurs prestataires de bénéficier d'avantages financiers lorsqu'ils optent pour un fournisseur agréé. Ces remises fidélisantes sont appréciées comme constitutives d'une exclusivité dans le cadre des contrats d'intégration¹⁴⁸⁶. Rapportée au domaine des plateformes, la conséquence est identique. Les avantages octroyés à un prestataire concernant les outils de son travail lui imposent naturellement d'exercer sa prestation par le biais de la plateforme à l'origine de la remise. En ce sens, s'il n'existe aucune « obligation de fidélité », se créer « un lien obligatoire de fidélité »¹⁴⁸⁷.

403. Consécration de la dépendance économique. - Monsieur DE BOÛARD met en évidence la consécration d'une exclusivité ou d'une quasi-exclusivité¹⁴⁸⁸ provoquée par l'adaptation des outils de production. L'hyperspécialisation est effectuée afin de répondre aux

¹⁴⁸⁶ Sur les remises fidélisantes analysées comme des mécanismes d'exclusivité lorsque l'entreprise qui propose ces remises est en situation de position dominante : CJCE, 13 Févr. 1979, « Hoffmann-La Roche », aff. C-85/76, Rec. p. 76, pts. 89 : « Lorsque ladite entreprise, sans lier les acheteurs par une obligation formelle, applique, soit en vertu d'accords passés avec ces acheteurs, soit unilatéralement, un système de rabais de fidélité, c'est-à-dire de remises liées à la condition que le client — quel que soit par ailleurs le montant, considérable ou minime, de ses achats — s'approvisionne exclusivement pour la totalité ou pour une partie importante de ses besoins auprès de l'entreprise en position dominante ».

¹⁴⁸⁷ P. PIGASSOU, « Remises de fidélité et concurrence », *D*, 1980, p. 103.

¹⁴⁸⁸ On retrouve ici le principe de cohérence (D. HOUTCIEFF, « Le principe de cohérence en matière contractuelle », *préf.* H. MUIR WATT, PUAM, 2001, p. 234) qui impose une obligation de contracter. On comprendrait mal la raison pour laquelle l'intégrateur imposerait une adaptation des outils de production de son intégré pour finalement refuser de contracter avec lui.

besoins d'un intégrateur spécifique, elle rend l'entrepreneur intégré « incompatible » aux attentes d'un autre cocontractant¹⁴⁸⁹. Aussi, au moyen de l'hyperspécialisation, l'intégrateur s'assure de bénéficier exclusivement de l'outil de production de son partenaire intégré. La Cour de cassation s'est prononcée sur ce procédé à l'occasion du contentieux concernant un fabricant de lubrifiant. Celui-ci dénonçait le comportement de son cocontractant qui, après lui avoir imposé de lourds investissements, avait brutalement rompu les relations commerciales. L'entrepreneur revendiquait l'impossibilité de se reconvertir auprès d'un autre partenaire. La Cour considérait que « *les investissements effectués par M. X ne s'expliquent que par l'assurance qu'il avait de disposer d'une exclusivité qui n'était que le corollaire de celle qu'il accordait à la société Castrol pour la commercialisation des produits* »¹⁴⁹⁰. Au-delà de l'analyse du comportement des parties¹⁴⁹¹, l'hyperspécialisation engendre naturellement des effets d'exclusivité. L'entrepreneur intégré s'engage à diriger l'ensemble de son activité vers l'intégrateur et ainsi, à se désintéresser des concurrents de ce dernier.

404. Hyperspécialisation ? - La plateforme qui offre des remises fidélisantes¹⁴⁹² réclame indirectement de ses prestataires qu'ils adaptent de leurs outils de production. Le prestataire « nouvellement adapté » se trouve dans une situation impliquant plusieurs éléments susceptibles de caractériser l'exclusivité. Tout d'abord, il est « hyperspécialisé ». Cela signifie que son outil est adapté à une seule et unique plateforme. Si le prestataire souhaite exercer une prestation par le biais d'une plateforme concurrente qui impose des outils distincts, il doit se « réadapter » et cela engendre des « coûts de changement »¹⁴⁹³. Il faut ajouter que de l'avis de l'avocat général suivant l'arrêt *Uber*, l'adaptation des outils de production constitue une mesure de nature à priver les prestataires de l'exercice de l'activité *via* une plateforme concurrente¹⁴⁹⁴.

¹⁴⁸⁹ F. DE BOÜARD, « *La dépendance économique née d'un contrat* », *préf.* G. VINEY, *Op. cit.*, n° 60.

¹⁴⁹⁰ Com. 3 Juill. 2001, n° 99-11.390, Inédit ; *RTD civ*, 2002, p. 293, obs. J. MESTRE et B. FAGES.

¹⁴⁹¹ Sur ce point, Civ. 1^{ère} 13 Déc. 1988, n° 86-19.068, Bull. civ, 1988, I, n° 352.

¹⁴⁹² *Supra*, n° 376.

¹⁴⁹³ P. AGHION, P. BOLTON, « Contracts as a barrier to entry », *American Economic Review*, 1987, 77, p. 388 ; M.-A. EINHORN, « Mix and match compatibility with vertical product dimensions », *RAND Journal of Economics*, 1992, 23, p. 535 ; P. KEMPERER, « Competition when consumers have switching costs : An overview with applications to industrial organization, macroeconomics and international trade », *Review of Economic Studies*, 1995, 62, p. 515 ; C. MATUTES, P. REGIBEAU, « Compatibility and bundling of complementary goods in a duopoly », *Journal of Industrial Economics*, 1998, 40(1), p. 37 ; S. FARELL, P. KEMPERER, « Coordination and lock-in: competition with switching costs and network effects », 2005, disponible à <http://paulklemperer.org> ; L. STOLE, « Price discrimination and imperfect competition », mimeo, disponible à http://gsblas.uchicago.edu/Lars_Stole.html. V. Également, Compte-rendu du séminaire Ph. NASSE du 22 Juin 2016, « La concurrence des plateformes numériques », sur <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/8c0a9f11-ebc9-4b37-bae7-32b4c96f97c5/files/3002865e-82f9-404d-bd7d-25847de2eaff>. Ainsi que : Ph. NASSE, « Rapport sur les 'coûts de sortie' », sur : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/054000619.pdf>.

¹⁴⁹⁴ Avis de l'avocat général, C. COURCOL-BOUCHARD, p. 16.

Ces mesures contribuent ainsi à établir une exclusivité ou une quasi-exclusivité « officieuse » car elles entretiennent la captation du prestataire au sein d'une seule et unique plateforme. Dans le cas où une plateforme concurrente tolère des outils de production identiques, le prestataire est libre, par principe¹⁴⁹⁵, d'exercer une même activité par le truchement de plusieurs plateformes distinctes. Ensuite, l'investissement effectué doit être « rentabilisé ». L'achat du matériel nécessaire à l'exécution de la prestation ou bien sa location, constitue une véritable charge qui doit être récupérée. Aussi, lorsque le prestataire perd son agrément, il perd également l'ensemble des avantages tarifaires auxquels il avait accès. Il est ainsi incité à effectuer les prestations telles qu'elles sont déterminées par la plateforme. Le respect des seuils de connexion devient un impératif dont les effets se prolongent au-delà de la durée de vie du contrat. En somme, afin de ne pas perdre son agrément, il doit satisfaire à l'exigence de fidélité que lui impose la plateforme. Enfin, parce que les rémunérations sont incertaines¹⁴⁹⁶, la politique d'incitations tarifaires apparaît comme une aubaine. Elle permet au prestataire de faire face aux coûts engendrés par l'acquisition du matériel. Là encore, le prestataire est incité à la fidélité envers la plateforme.

Formellement, aucune exclusivité n'est identifiée dans le cadre des contrats de partenariat. Toutefois, l'ensemble des conditions tarifaires ainsi que les modalités d'organisation de la prestation conditionnent les prestataires à favoriser une seule et unique plateforme. Dans ce contexte, il semble qu'une exclusivité existe bien. Toutefois, toute exclusivité n'est pas de nature à induire la subordination. Seule celle qui affecte la force de travail est susceptible d'en constituer un indice.

§2) L'identification de l'objet de l'exclusivité factuelle dans le cas des plateformes

405. Un objet similaire à celui de l'exclusivité du contrat de travail. - Les procédés traduisant l'exclusivité¹⁴⁹⁷ dans le cas des plateformes semblent avoir pour objectif une appropriation de la force de travail des prestataires offreurs (I). Alors, si l'exclusivité ne

¹⁴⁹⁵ Cette liberté est à relativiser : Supra.

¹⁴⁹⁶ Certaines plateformes garantissent seulement un minimum de rémunération : T. PASQUIER, « Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *préc.*, p. 63.

¹⁴⁹⁷ Ou de quasi-exclusivité : A. RONZANO, « Clauses de rendement et contrats-cadres de distribution », *préc.*, n° 4 ; M. BÉHAR-TOUCHAIS, G. VIRASSAMY « *Les contrats de la distribution* », *Op. cit.*, n° 176 ; N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 191 ; D. BOSCO, « *L'obligation d'exclusivité* », *préf.* C. PRIETO, *Op. cit.*, n° 7, p. 6 et s. *Adde*, Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ, 1997, IV, n° 131, *préc.* ; D, 1998, p. 339, obs. D. FERRIER ; *RTD civ*, 1998, p. 101, obs. J. MESTRE. *Adde*, N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 155.

constitue pas *per se* un « déclencheur » de subordination, le simple fait que les normes visées affectent la force de travail signifie que la subordination apparaît au moins envisageable (II).

I) Des indices de saisie de la force de travail par l'exclusivité des plateformes

406. Constat. - Il faut relever que les prestations exercées par les prestataires offreurs sont souvent identifiées, par les plateformes, comme une obligation consistant à se tenir à leur disposition. Est évoquée la « disposition active » dont est redevable le prestataire et qui contribue en partie à constituer un indice d'exclusivité. Cependant, il est vrai que l'exclusivité s'apprécie différemment selon qu'elle se situe dans le cadre du contrat d'intégration ou du contrat de travail. Alors qu'à l'occasion du premier, seule la liberté d'entreprendre se trouve affectée, à l'occasion du second, c'est la force de travail qui fait l'objet de l'exclusivité. Puisque les plateformes se proposent d'intégrer le prestataire dans une organisation et que la somme des clauses mises en œuvre induit une exclusivité ou une quasi-exclusivité, cela implique qu'une des deux libertés est réifiée.

407. Opposition. - L'hypothèse selon laquelle seule la liberté d'entreprendre se trouve concernée par les dispositifs caractérisant l'exclusivité dans le cas des plateformes doit être combattue. Il en va finalement de la conception du travail qui est prônée par ces dernières. Il est effectivement considéré que le prestataire doit se tenir à leur disposition. La formule découle de l'affaire *Uber* à l'occasion de laquelle la Cour de cassation reconnaît qu'« *Uber se réserve le droit de désactiver l'application ou d'en restreindre l'utilisation* ». Un tel procédé emportant pour effet « *d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV* » (souligné par nous)¹⁴⁹⁸. Cette modalité de mise à disposition présente une grande proximité avec la prestation principale du contrat de travail. Elle se conçoit comme un *praestare*¹⁴⁹⁹ c'est-à-dire, comme une mise à disposition de la force de travail et implique que

¹⁴⁹⁸ Soc. 4 Mars 2020, n°19-13.316, (FP+B+R+I), *préc* ; *D*, 2020, p. 1136, obs. S. VERNAC ; *AJ contrat*, 2020, p. 227, obs. T. PASQUIER ; *Dr. soc.*, 2020, p. 374, obs. P.-H. ANTONMATTEI ; *Dr. soc.*, 2020, p. 550, note, R. SALOMON ; *Dr. soc.*, 2020, p. 740, note, L. BENTO DE CARVALHO, S. TOURNAUX ; *RDT*, 2020, p. 328, obs. L. WILLOCX ; *D. actualité*, 2020, note, G. SAINT-MICHEL, N. DIAZ ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11, obs. X. DELPECH ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901, note, B. BOSSU ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282, note, M. DEMINCÉ, D. MAINGUY, B. SIAU ; *Com. comm. electr.*, n° 4, 2020, 33, note, G. LOISEAU ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080, note, G. LOISEAU ; *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX ; *Gaz. Pal.*, n° 20, 2020, p. 71, note, R. MARTINIÈRE ; *Gaz. Pal.*, n° 18, 2020, p. 20, obs. G. DUCHANGE ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6, obs. L. GAMET ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16, obs. J. ICARD ; *D*, 2021, p. 147, note, G. LOISEAU.

¹⁴⁹⁹ G. RIPERT, « *Traité élémentaire de droit civil* », *Op. cit.*, n° 2948 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 240 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le contrat de travail défini par son

durant le temps de travail, le salarié est disponible aux sollicitations de l'employeur. Aussi, bien que la similitude soit pour l'instant d'ordre sémantique, il n'en demeure pas moins que d'autres éléments permettent de considérer que le « *praestare* plateforme » n'est finalement pas si différent de celui préconisé par le contrat de travail.

408. Une autre proximité. - La mise à disposition identifiée au sein du contrat de partenariat présente quelques similitudes avec l'astreinte¹⁵⁰⁰. Le prestataire, tout comme le salarié sous astreinte¹⁵⁰¹, attend que le donneur d'ordres le sollicite pour effectuer une prestation. De manière analogue à l'astreinte, le prestataire bénéficie d'une rémunération visant les temps d'attente¹⁵⁰². La plateforme qualifie ces temps d'attente de « temps à disposition ». Juridiquement, le temps à disposition¹⁵⁰³ est le temps durant lequel le salarié est subordonné¹⁵⁰⁴, il est le temps de travail effectif¹⁵⁰⁵, c'est-à-dire, le temps durant lequel le salarié est directement

objet », in, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », *préc.*, p. 109 ; M. FABRE-MAGNAN, « Le mythe de l'obligation de donner », *préc.*, p. 85 ; B. GÉNAUT, « Le contrat de travail et la réalité », *préc.*, p. 93. *Contra*, sur la prestation visant en un *praestare*, G. PIGNARRE, « À la redécouverte de l'obligation de *praestare*. Pour une relecture de quelques articles du code civil », *préc.*, p. 42 ; G. PIGNARRE, « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié », *préc.*, p. 3547.

¹⁵⁰⁰ On notera la proximité avec le mécanisme de l'astreinte : C. trav. art. L. 3121-9 ; Ph. ANTONMATTEI, « Durée du travail : la Cour de cassation conserve la main », *préc.*, p. 475 ; J. - E. RAY, « Les astreintes, un temps de troisième type », *préc.*, p. 250 ; A. VIOTTOLO, « L'astreinte n'est ni un temps de travail, ni un temps de repos », *préc.* ; G. VACHET, « L'astreinte n'est ni un temps de travail effectif, ni un temps de repos », *préc.*, p. 935 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 927 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P. - Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 835 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 855 ; F. HÉAS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 375.

¹⁵⁰¹ Les temps d'attentes pour le salarié font l'objet d'une compensation soit financière soit en temps de repos compensateurs : G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 854.

¹⁵⁰² G. DUCHANGE, « Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », *préc.*, p. 20.

¹⁵⁰³ Par exemple, la convention de gardiennage ou de surveillance à l'occasion desquelles le salarié n'effectue pas de prestation matérielle n'empêche pas de reconnaître l'existence d'un travail : Soc. 18 Jul. 2000, n° 97-45.010, Bull. civ, 2000, V, n° 289 ; *Dr. soc.*, 2000, p. 1064, note, J. SAVATIER. *Adde*, C. trav. art. L. 3121-13 concernant les heures d'équivalence appréciées comme un mode spécifique de détermination du temps de travail effectif et de sa rémunération pour des professions et des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction. Le Conseil d'état s'est prononcé en faveur d'une méthode de calcul de ces heures : en prenant en compte leur totalité tout en leur appliquant un mécanisme de pondération tenant compte de la moindre intensité du travail fourni durant les périodes d'inaction. V. sur ce point, CE 28 Avr. 2006, n° 242727, Lebon, p. 206 ; *RDT* 2006, p. 104, obs. M. MINÉ.

¹⁵⁰⁴ Soc. 6 Mai 2009, n° 07-44.282, Inédit : En l'espèce, le chauffeur se déclarait « en repos » via une application cependant il continuait d'effectuer des prestations pour le donneur d'ordres, de même, il devait rester joignable à tout moment.

¹⁵⁰⁵ G. BELIER, « Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination », *préc.*, p. 530 ; A. JOHANSSON, « *La détermination du temps de travail effectif* », *préf.* F. MEYER, *Op. cit.*, n° 42 ; A. MAZEAUD, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 926 ; F. FAVENNEC-HÉRY, P. - Y. VERKINDT, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 833 ; ; F. HÉAS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 374 ; H. ROSE, « Durée du travail : réglementation du temps de travail », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 42 ; G. AUZERO, D. BAUGARD et E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 852.

sous la subordination de son employeur¹⁵⁰⁶. Dans cette situation, l'employeur est alors contraint de lui fournir une tâche sans laquelle, la mise à disposition n'aurait aucune raison d'être¹⁵⁰⁷. Il en va différemment dans le cas de l'astreinte. D'une part, si le salarié sous astreinte « attend » les sollicitations de l'employeur, ce dernier n'est pas contraint de lui fournir une prestation. D'autre part, durant l'astreinte, le salarié n'est pas subordonné. Il doit être disponible et en mesure d'intervenir sur ordre de l'employeur. Les frontières entre le temps de repos et temps de travail effectif sont ténues. À cet égard, les avis des juridictions nationales et européennes diffèrent sur la question. Les premières envisagent l'attente prévue dans le cas de l'astreinte comme un temps se situant à mi-chemin du temps de repos et du temps de travail¹⁵⁰⁸ tandis que les juridictions européennes caractérisent ce temps en fonction des contraintes pesant sur le salarié¹⁵⁰⁹.

409. Le temps d'attente. - Le prestataire offreur demeurant à disposition de la plateforme se place dans un contexte extrêmement proche de celui de l'astreinte. Toutefois, durant ses temps d'attente, contrairement au salarié sous astreinte, il ne peut vaquer librement à ses occupations. Cette position le rapproche de celle évoquée par la Cour de cassation concernant les chauffeurs routier. Elle considère que durant « *les temps d'attente les chauffeurs pouvaient être amenés à rendre des services à la demande de leur employeur (dételer un container, aller en chercher un*

¹⁵⁰⁶ Ce qui ne sera pas le cas du temps de pause : Soc. 29 Juin 2011, n° 10-14.743, Bull. civ, 2011, V, n° 184, *préc* ; D, 2011, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; JCP S, n° 39, 2011, 1426 ; RDT, 2011, p. 511, obs. M. VERICEL ; RDSS, 2011, p. 1164, obs. D. BOULMIER.

¹⁵⁰⁷ Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; D, 2010, p. 799, note, J. MOULY ; D, 2010, p. 576, obs. J. CORTOT ; D. *actualité*, 2010, obs. J. CORTOT ; *Gaz. Pal*, n° 63, 2010, p. 26, obs. C. BERLAUD ; *Gaz. Pal*, n° 163, 2010, p. 29, obs. J.-S. LIPSKI, P. LE COHU, R. THIESSET, B. BOUBLI ; JCP G, n° 9, 2010, 252, obs. P. MORVAN ; JCP S, n° 15, 2010, 1147, note, P. MORVAN ; RDT, 2010, p. 292, obs. J. PÉLISSIER. Soc. 3 Nov. 2010, n° 09-65.254, Bull. civ, 2010, V, n° 252 ; D, 2011, p. 1246, obs. G. BORENFREUND, E. DOCKÈS, O. LECLERC, E. PESKINE, J. PORTA, L. CAMAJI, T. PASQUIER, I. ODOUL-ASOREY, M. SWEENEY ; *Dr. soc*, 2011, p. 95, obs. C. RADÉ ; JCP S, 2011, p. 1066, note, J.-Y. FROUIN. Également, Soc. 4 Févr. 2015, n° 13-25.627, Bull. civ, 2015, V, n° 19, p. 21 ; D. *actualité*, 2015, obs. B. INES ; *Dr. ouv*, 2015, p. 334, note, F. CANUT ; JCP S, n° 7-8, 2015, act. 83, obs. L. DAUXERRE ; JCP S, n° 21, 2015, 1179, note, H. GUYOT. *Adde*, G. PIGNARRE, « L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié », *préc*, p. 3547 et C. RADÉ, « Des critères du contrat de travail », *Dr. soc*, 2013, p. 202, *spéc*, n° 19, p. 208. Cette obligation est cependant suspendue lorsque le salarié est en période de formation, A. LYON-CAEN, « Stage et travail », *Dr. soc*, n° 2, 1982, p. 164, *spéc*, n° 10, p. 167.

¹⁵⁰⁸ En droit interne, les temps d'attentes se situent à mi-chemin entre un temps de repos et un temps de travail : Soc. 10 Juill. 2002, n° 00-18.452, Bull. civ, 2002, V, n° 238 ; D, 2003, p. 935, note, G. VACHET ; D, 2002, p. 3110, note T. AUBERT-MONPEYSSSEN ; *Dr. soc*, 2002, p. 939, note, J.-E. RAY.

¹⁵⁰⁹ CJUE, 21 Févr. 2018, aff. C-518/15 ; D. *actualité*, 2018, obs. M.-C. DE MONTCLER ; *AFJP*, 2018, p. 150, S. NIQUÈGE ; *AJCT*, 2018, p. 344, obs. A. AVELINE ; *RDT*, 2018, p. 449, obs. D. GARDES. Suivie par CJUE, 9 Mars 2021, aff. C-344/19 ; D. *actualité*, 2021, obs. J. CORTOT ; D. *actualité*, 2021, obs. M.-C. DE MONTECLER. Les juridictions considèrent ici que lorsque les contraintes imposées durant le temps d'astreinte au cours duquel le salarié n'est pas sollicité par l'employeur, sont telles qu'elles affectent objectivement et significativement sa manière de gérer librement son temps et ainsi, de se consacrer à ses activités personnelles, alors le temps devra être qualifié de temps de travail.

*autre à proximité, donner des informations) ou du client (déplacement du camion, meilleur positionnement pour faciliter le chargement, vérification des containers, accomplissement des formalités au fur et à mesure) et que l'employeur ne pouvait déterminer à l'avance le temps exact pendant lequel le chauffeur devait sélectionner son positionnement en "repos" ou en "attente" »¹⁵¹⁰. De manière analogue, le temps d'attente du prestataire offreur n'est pas libre. Malgré l'absence de sollicitations, celui-ci doit rester à disposition de la plateforme. Durant ce temps, parce que la plateforme attribue les prestations, accorde les créneaux horaires ou suspend les prestataires les moins performants, elle maîtrise l'ensemble des capacités de profit de ses unités intégrées. En ce sens, le pouvoir de la plateforme s'y exerce et se prolonge lors de l'exécution de la prestation. En outre, malgré l'absence de sollicitation le pouvoir s'exerce et empêche le prestataire de se détourner vers une plateforme concurrente. La Cour de cassation a ainsi relevé qu' « Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. X... affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message "Êtes-vous encore là ?", (...) lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non »¹⁵¹¹. Une proximité existe alors entre le *praestare* du contrat de travail et celui du contrat de partenariat car la disponibilité dont est redevable le prestataire offreur dépasse le simple cadre de sa liberté d'entreprendre. Il ne s'engage pas uniquement à placer son entreprise à disposition de la plateforme mais à placer sa propre personne dans un tel rapport. En imposant la disponibilité, la plateforme entend ainsi bénéficier de la force de travail de l'ensemble de ses prestataires. Cette donnée doit être étudiée parallèlement à la constitution de « bases chauffeurs » qui impliquent, pour la plateforme, de profiter d'une communauté de prestataires disponibles¹⁵¹².*

Le *praestare* des plateformes empêche les prestataires d'exercer une activité pour un concurrent. Il traduit l'existence d'une exclusivité visant la force de travail. Il est alors possible d'en déduire un premier indice de subordination.

¹⁵¹⁰ Soc. 6 Mai 2009, n° 07-44.282, Inédit, *préc.*

¹⁵¹¹ Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 (FP+B+R+I), *préc.*

¹⁵¹² *Supra*, n° 160.

II) Une exclusivité potentiellement génératrice de subordination

410. En droit du travail. - Le droit du travail connaît des situations à l'occasion desquelles, les juges déduisent des conditions de travail l'existence d'une exclusivité de fait. La Cour de cassation considère en ce sens que *« les deux sociétés avaient une activité identique, des objectifs communs, une communauté de moyens et de direction qui permettaient de retenir qu'elles étaient en réalité le seul et unique employeur de la salariée et qu'il se déduisait des contraintes qui lui étaient imposées que cet emploi était exclusif et à temps plein »*¹⁵¹³. Cependant il est vrai l'exclusivité caractérise plus précisément la dépendance¹⁵¹⁴ que la subordination. Lorsqu'un doute subsiste, l'exclusivité revêt une valeur probatoire. Elle permet d'identifier la volonté de l'employeur de saisir la force de travail du salarié. Dans ce contexte, la Cour de cassation a reconnu que *« les époux X... devaient se rendre chaque après-midi du lundi au vendredi à l'entrepôt d'Aulnay de la société pour y recevoir des plis et colis qu'ils devaient livrer dans le courant de la nuit suivante aux clients de la société (...), qu'ils travaillaient exclusivement pour la société TNT devenue GDEW, que les clients étaient livrés en suivant les consignes et directives données par la société ; qu'en l'état de ces constatations et sans encourir les griefs du moyen, la cour d'appel a pu en déduire que les époux X... étaient sous la subordination juridique de la société GDEW »*¹⁵¹⁵. L'exclusivité est ici confrontée aux indices de pouvoir découlant d'un état de dépendance économique. Dans l'affaire précitée, les époux dépendent de l'entreprise quant à la détermination de leurs rémunérations et sont exemptés des risques de l'activité. L'exclusivité se présente ainsi comme un indice de pouvoir susceptible de dévoiler l'état de subordination. En somme, la direction économique peut dépasser ce cadre et manifester l'existence une direction de nature « physique ».

411. Le cas de l'exclusivité plateforme. - L'ensemble des mesures imposées par les plateformes semble caractériser l'exclusivité. Toutefois, pour dévoiler la subordination, elles doivent être combinées aux éléments démonstratifs de dépendance économique. Dans ce contexte, les prestataires offreurs voient leur indépendance affectée par la maîtrise de leur profit¹⁵¹⁶. Ils subissent également un pouvoir économique qui les empêche de supporter la

¹⁵¹³ Soc. 18 Févr. 2015, n° 13-28.231, Inédit ; *Concurrences*, n° 2, 2015, p. 101, N. ERÉSÉO.

¹⁵¹⁴ G. PIGNARRE, « Contrat de travail : exécution », *Rép. dr. trav.*, 2021, n° 67.

¹⁵¹⁵ Soc. 15 Mars 2006, n° 04-47.379, Bull. civ., 2006, V, n° 110 ; *Dr. soc.*, 2006, p. 695, obs. J. SAVATIER.

¹⁵¹⁶ *Supra*, n° 230 et s.

charge de leurs risques. Ces contraintes se prolongent sur leur force de travail¹⁵¹⁷. Cette considération ressort d'un raisonnement de la Cour de cassation lors duquel il est affirmé que « *les contrats souscrits par ce dernier lui imposaient un ensemble d'obligations particulièrement contraignantes qui étaient démonstratives de l'existence d'un lien de subordination envers la compagnie pétrolière et lui interdisaient toute politique personnelle de prix, sa marge bénéficiaire sur la vente de carburants étant trop étroite, et, sans dénaturer les stipulations contractuelles relatives aux ventes diversifiées, a estimé, à partir des éléments soumis à son appréciation, que l'activité de prestataire de service et de vente d'articles ou produits divers à laquelle l'intéressé n'était en mesure de consacrer que 5 à 6 heures par semaine* »¹⁵¹⁸. En l'espèce, les mesures de dépendance économique associées à l'exclusivité démontrent que l'intégrateur, du fait de l'intensité de la dépendance qu'il exerce sur les entrepreneurs intégrés, bénéficie du pouvoir d'orienter leur force de travail au moyen d'une exclusivité. La subordination résulte ici d'une dépendance économique qui permet d'entrevoir la volonté du partenaire « dominant » d'organiser la maîtrise de l'activité économique du partenaire « dominé ». Cette maîtrise se prolonge sur les forces de travail¹⁵¹⁹. C'est ce qui semble pouvoir être identifié dans le cadre des plateformes lorsque la captation de la capacité de profits des prestataires permet à la plateforme d'orienter leur force de travail sous peine de déréférencement. Elle détient ainsi le pouvoir d'imposer une exclusivité visant non pas la liberté d'entreprendre, mais bien la liberté du travail. Dans ce contexte, l'exclusivité qui résulte du fonctionnement des plateformes, lorsqu'elle est associée à une dépendance économique exacerbée, autorise à voir réapparaître la subordination sous tous ses aspects. D'une part économique et d'autre part, un état de subordination, c'est-à-dire, la suspension du libre-arbitre du travailleur¹⁵²⁰.

¹⁵¹⁷ *Supra*.

¹⁵¹⁸ Soc. 3 Févr. 1988, n° 85-16.875, Bull. civ. 1985, V, n° 84.

¹⁵¹⁹ N. ERÉSÉO, « *L'exclusivité contractuelle* », *préf.* D. FERRIER, *Op. cit.*, n° 155.

¹⁵²⁰ *Supra*, n° 33 et s.

412. Conclusion section. - Les modalités d'organisation de l'activité des prestataires offreurs semblent se conformer à l'exclusivité telle qu'elle est présentée au sein du contrat de travail. Les conditions d'exécution de la prestation imposent simultanément une mise à disposition du prestataire offreur ainsi qu'un ensemble d'autres dispositifs l'encerclant au sein du réseau. D'une part, la mise à disposition est similaire à ce qui est constaté au sein du contrat de travail. Elle nécessite que le prestataire soit véritablement disponible pour la plateforme, de sorte que durant les temps de connexion, ce dernier ne peut exercer une activité pour le compte d'une autre plateforme. Cette mise à disposition participe à traduire une première modalité d'exclusivité ou de quasi-exclusivité. D'autre part, des dispositifs périphériques prévoient que le prestataire est contraint de répondre à un minimum de connexions et, afin de bénéficier d'avantages tarifaires, il doit contracter avec les fournisseurs agréés par la plateforme. Ces mécanismes contribuent également à établir une exclusivité ou une quasi-exclusivité incitant le prestataire à rester intégré au sein du réseau.

Ces procédés sont des indices de subordination. Non pas uniquement du fait de l'exclusivité mais parce que leur association au contexte de dépendance économique permet de faire apparaître un pouvoir qui, s'il visait originellement la liberté d'entreprendre, semble se déplacer vers la liberté du travail. La circonstance selon laquelle la plateforme maîtrise le profit du prestataire signifie que celle-ci exerce un pouvoir qui ne se limite plus à l'entreprise. Le pouvoir dont il est ici question, et lorsqu'il est associé aux mesures traduisant l'existence d'une exclusivité, produit des indices de détention de la force de travail du prestataire offreur. En ce sens, la subordination réapparaît. Grâce à la dépendance économique c'est l'ensemble des rapports de pouvoir qui sont saisis : ceux visant l'organisation et ceux s'appliquant sur la force de travail.

413. Conclusion chapitre. - L'exclusivité ou la quasi-exclusivité se distingue selon que l'on soit en présence d'un contrat d'intégration ou d'un contrat de travail. Dans le premier cas, l'exclusivité vise la liberté d'entreprendre. Elle se détache de la force de travail du sujet qui s'y trouve soumis. Dans le second cas, c'est la personne qui en constitue le cœur. Les clauses d'exclusivité peuvent être « directes » comme elles peuvent être « indirectes » car dissimulées par les opérateurs. Dans le cas des plateformes, il semble que les mesures mises en œuvre afin d'organiser l'activité du prestataire soient indirectes. Aucune clause d'exclusivité n'est constatée à l'occasion des contrats de partenariat. Cependant, il faut souligner qu'un ensemble de contraintes ainsi que d'avantages profitant aux prestataires emportent les effets d'une telle clause. Lorsque ces procédés sont confrontés aux mesures organisant la maîtrise de la capacité de profit, ils prennent un nouvel essor. Ils caractérisent la détention, par la plateforme, de la force de travail des prestataires. En conséquence, l'exclusivité ici conçue ne peut être uniquement entrevue comme une mesure de limitation de la liberté d'entreprendre car elle s'applique de manière à empêcher l'exercice de la liberté du travail. Ces procédés d'exclusivité sont ainsi similaires à ceux prévus par le contrat de travail. Ils constituent un premier indice de captation de la force de travail par les plateformes. Toutefois, ils ne sont pas les seuls. Les plateformes développent des procédés similaires à des clauses de non-concurrence qui permettent définitivement de saisir la force de travail de leurs prestataires.

Chapitre II) L'identification formelle de la subordination par la clause de non-concurrence post-contractuelle

414. Les clauses de non-concurrence post-contractuelles. - L'organisation de l'activité par les plateformes manifeste un pouvoir qui s'exerce sur la personne du prestataire offreur. Ce pouvoir laisse apparaître une exclusivité qui s'accorde avec les indices de dépendance économique et qui permet d'entrevoir la subordination. Toutefois, les plateformes emploient d'autres dispositifs contractuels qui caractérisent leur volonté de saisir la force de travail des prestataires offreurs. Il s'agit des mécanismes pouvant être associés à des clauses de non-concurrence post-contractuelles. En droit du travail, le régime de ces clauses est issu des affaires *Godissart*¹⁵²¹ et *Laveau*¹⁵²². Parce qu'elles entraînent un prolongement de la subordination au-delà de la vie du contrat de travail, les juridictions les encadrent avec rigueur¹⁵²³. Les clauses de non-concurrence ne se limitent pas au droit du travail. Pour illustration, l'article L. 340-1 du Code de commerce reprenant la formulation du Règlement d'exemption 330/2010 sur les ententes les appréhende également.

Dans le contrat de travail, les clauses de non-concurrence emportent une maîtrise de la force de travail du salarié. Il en va différemment dans les contrats d'intégration où seule la liberté d'entreprendre est encadrée (**Section I**). À l'occasion des contrats de partenariat l'analyse est plus complexe. Les indices permettant d'identifier des effets similaires à ceux induits par une clause de non-concurrence sont « officieux ». Dans ce contexte, la question de savoir s'ils répondent de la liberté du travail ou de la liberté d'entreprendre doit être posée (**Section II**).

¹⁵²¹ Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ, 1992, V, n° 309, *préc* ; *D*, 1992, p. 350, note, Y. SERRA ; *Dr. soc*, 1992, p. 967, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP*, 1992, II, 21889, note, J. AMIEL-DONAT.

¹⁵²² Soc. 24 Oct. 1995, n° 94-41.442, Inédit.

¹⁵²³ Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387 ; *D*, 2002, p. 2491, note, Y. SERRA ; *D*, 2002, p. 3111, obs. J. PÉLISSIER ; *Defrénois*, 2002, p. 1619, note, R. LIBCHABER ; *Dr. soc*, 2002, p. 949, note, R. VATINET ; *JCP*, 2002, I, 10162, note, F. PETIT ; *JCP E*, 2002, 1511, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JSL*, n° 108, 2002, 2, note, M.-Ch. HALLER ; *LPA*, n° 23, 2003, p. 16, note, N. DAMAS : La clause de non-concurrence en droit du travail, doit contenir un intérêt légitime justifiant les atteintes portées à la liberté du salarié. En cela, un critère de proportionnalité découle également de ces clauses. Enfin, les limitations d'une telle clause doivent s'exercer de manière spatiotemporelle et faire état d'une contrepartie versée au débiteur de l'obligation de non-concurrence.

Section I) La distinction des clauses de non-concurrence dans le contrat de travail et dans les contrats d'intégration

415. Des clauses de non-concurrence ? - Les clauses de non-concurrence, selon qu'elles relèvent du contrat de travail ou d'un contrat d'intégration, répondent à des régimes distincts. Cette opposition repose sur la notion d'intérêt légitime qui connaît une appréciation différente selon qu'il s'agisse du droit du travail (§1) ou bien des contrats d'intégration (§2).

§1) La conception de l'intérêt légitime des clauses de non-concurrence en droit du travail

416. Une distinction fondée sur l'objet. - La clause de non-concurrence n'est licite qu'au regard de sa cause¹⁵²⁴. C'est ce qu'affirmait le Professeur DECOCQ lorsqu'il considérait que « *ce qui justifie la licéité des conventions de non-concurrence, c'est leur cause* » car la « *liberté de l'homme ne peut être aliénée au profit d'un tiers sans qu'il y ait un intérêt légitime* »¹⁵²⁵. La cause de la clause de non-concurrence s'articule avec l'intérêt légitime, qui, en droit du travail se réfère à la personne du salarié (I). Cela permet de considérer que les composantes de cette cause renseignent finalement sur l'objet de la clause de non-concurrence (II).

I) L'insertion du salarié au sein de la cause des clauses de non-concurrence

417. Initialement. - Les conditions de validité des clauses de non-concurrence sont affirmées par un arrêt du 10 juillet 2002 à l'occasion duquel la chambre sociale de la Cour de cassation considère qu'une « *clause de non-concurrence n'est licite que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tient compte des spécificités de l'emploi du salarié et comporte l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, ces conditions étant cumulatives* »¹⁵²⁶. Par cette décision, la Cour analyse la licéité des clauses de non-concurrence au moyen de deux

¹⁵²⁴ Soc. 4 Nov. 2020, n° 19-12.279 (FP+B+R+I) ; *D. actualité*, 2020, obs. L. Malfettes.

¹⁵²⁵ A. Decocq, « *Essai sur une théorie générale des droits sur la personne* », *préf.* G. Levasseur, *Op. cit.*, n° 130.

¹⁵²⁶ Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, *Bull. civ.*, 2002, V, n° 239, *préc.* ; *D.*, 2002, p. 2491, note, Y. Serra ; *D.*, 2002, p. 3111, obs. J. Péliissier ; *Defrénois*, 2002, p. 1619, note, R. Libchaber ; *Dr. soc.*, 2002, p. 949, note, R. Vatinet ; *JCP*, 2002, I, 10162, note, F. Petit ; *JCP E*, 2002, 1511, note, D. Corrignan-Carsin ; *JSL*, n° 108, 2002, 2, note, M.-Ch. Haller ; *LPA*, n° 23, 2003, p. 16, note, N. Damas.

éléments. D'une part l'intérêt légitime. Celui-ci s'apprécie du côté du créancier de l'obligation. D'autre part, la contrepartie pécuniaire¹⁵²⁷ qui, quant à elle, constitue la cause objective de la clause pour le salarié¹⁵²⁸. Cette décision comporte une valeur informative sur la définition de l'intérêt légitime en droit du travail (A) mais également sur les éléments qui le composent (B).

A) Les éléments de définition de l'intérêt légitime

418. Définition. - L'intérêt légitime, qui constitue la cause de l'obligation de non-concurrence, doit être étudié en parallèle de la notion de clientèle. Le salarié, en lien avec la clientèle, présente un risque pour l'employeur. Or, ce seul argument ne suffit pas à consacrer l'existence d'un intérêt légitime (1). En conséquence, l'argument tiré du savoir-faire est plébiscité (2).

1) L'insuffisance du critère du contact avec la clientèle

419. Le contact avec la clientèle. - L'intérêt légitime renvoie aux impératifs que souhaite protéger l'employeur¹⁵²⁹ et qui constituent le fondement de son entreprise¹⁵³⁰. La préservation de cet intérêt consiste à lutter contre le risque de détournement¹⁵³¹ de la clientèle¹⁵³². Aussi, la protection offerte par la clause de non-concurrence peut être activée lorsque le salarié est en lien avec la clientèle de l'employeur¹⁵³³. La Cour de cassation admet par exemple que le garçon

¹⁵²⁷ Sur la nature duale de la contrepartie financière de la clause de non-concurrence (à la fois créance salariale et indemnité venant réparer le préjudice résultant de l'atteinte au libre exercice d'une activité professionnelle), v. F. ROSA, « La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence dans le contrat de travail : analyse au prisme de l'immobilisation de la force de travail », *RDT*, 2018, p. 735. *Adde*, C. RADE, « Clause de non-concurrence : la contrepartie financière a pour cause la liberté professionnelle dont le salarié a été privé », *RDC*, n° 2, 2006, p. 420. Également, Soc. 17 Déc. 2004, n° 03-40.008, Bull. civ, 2004, V, n° 346 ; *D*, 2005, p. 2457, obs. A. BUGADA.

¹⁵²⁸ La contrepartie pécuniaire constitue la cause objective de la clause de non-concurrence : Soc. 4 Nov. 2020, n° 19-12.279, (FB+B+R+I), *préc* ; *D. actualité*, 2020, obs. L. MALFETTES ; *D. actualité*, 2020, obs. L. MALFETTE ; *Dr. soc.*, 2021, p. 75, note, J. MOULY.

¹⁵²⁹ L'intérêt à préserver s'analyse donc du côté de l'employeur : Y. AUGUET, « Concurrence et clientèle », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 358.

¹⁵³⁰ D'ailleurs, en l'absence de clientèle, la clause de non-concurrence ne produit aucun effet : Com. 1^{er} Mars 2011, n° 10-13.795, Bull. civ, 2011, IV, n° 30 ; *D*, 2011, p. 745, note A. LIENHARD ; *Dr. sociétés*, 2011, p. 88, obs. H. HOVASSE ; *RTD com* 2011, p. 376, obs. M.-H. MONSÉRIÉ-BON.

¹⁵³¹ Soc. 8 juill. 1992, n° 91-41.808, Inédit.

¹⁵³² P. BRONNERT, « La clause de non-concurrence dans le contrat de travail », *Op. cit.*, p. 50 ; J. AMIEL-DONAT, « Les clauses de non-concurrence en droit du travail », *Op. cit.*, n° 25.

¹⁵³³ N. GAVALDA, « Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail », *préc*, p. 582 ; Y. SERRA, « L'obligation de non-concurrence dans le droit des contrats », *Op. cit.*, n° 15 ; M. DEPINCÉ, « La clause de non-concurrence post-contractuelle et ses alternatives », *préc*, p. 261.

de café agit en violation de la clause de non-concurrence lorsqu'il parvient à se faire embaucher dans un commerce similaire¹⁵³⁴.

420. Le contact direct et actif avec la clientèle. - Le critère de la clientèle a été remis en question dans une affaire *Laveau*¹⁵³⁵. La Cour de cassation a refusé de valider la clause de non-concurrence stipulée dans le contrat de travail d'un médecin salarié d'une maison de retraite¹⁵³⁶. En l'espèce, la Cour reproche aux juridictions du fond de ne pas avoir démontré en quoi la relation entre le médecin et la clientèle est susceptible de constituer un intérêt légitime devant être protégé par le biais d'une restriction à la liberté du travail. Désormais, le simple contact avec la clientèle ne suffit plus, à lui seul, à démontrer l'existence d'un intérêt légitime. Ce contact doit au mieux apparaître « actif ». Tel est le cas du commercial en lien direct¹⁵³⁷ et « actif »¹⁵³⁸ avec les clients de l'entreprise¹⁵³⁹. De même, la Cour exige que l'appréciation de l'activité du salarié soit menée *in concreto*, non pas en fonction des stipulations contractuelles¹⁵⁴⁰, mais au regard de l'activité réellement exercée¹⁵⁴¹.

Les difficultés posées par le critère de la clientèle ont laissé place à l'appréciation du savoir-faire, élément plus propice à caractériser l'intérêt de l'entreprise.

2) *La préférence du savoir-faire dans la démonstration de l'intérêt légitime*

421. Un savoir-faire spécifique. - Le contact avec la clientèle n'est pas un indice autonome justifiant la licéité de la clause de non-concurrence¹⁵⁴². Les juridictions reconnaissent *a contrario* que malgré l'absence de lien avec la clientèle, le salarié peut être soumis à une clause de non-concurrence. Cette possibilité est offerte à l'employeur lorsque le salarié a acquis, au

¹⁵³⁴ Soc. 1^{er} Mars 1995, n° 93-42.754, Inédit. *Adde*, Soc. 4 Juin, 1996, n° 93-41.475, Inédit.

¹⁵³⁵ Soc. 24 Oct. 1995, n° 94-41.442, Inédit.

¹⁵³⁶ Soc. 24 Oct. 1995, n° 94-41.442, Inédit.

¹⁵³⁷ CA Aix-en-Provence, 26 Sept. 1994, n° 05/1023. Également, CA Nancy, 4 Janv. 1995, n° 04/0936.

¹⁵³⁸ CA Paris, 10 Janv. 1991, n° 02/0675. Également, CA Nancy, 2 Juin 1998, n° 95/1028.

¹⁵³⁹ Soc. 4 Juin 1996, n° 93-41.475, Inédit

¹⁵⁴⁰ Soc. 13 Oct. 2011, n° 10-10.888, Inédit.

¹⁵⁴¹ Y. AUGET, « La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail », *préc.*, p. 17.

¹⁵⁴² Soc. 14 Févr. 1995, n° 93-43.898, Inédit, *préc.* Il est vrai qu'en pratique, le contact avec la clientèle revêtira une grande importance : Com. 14 Nov. 1995, n° 93-16.299, Inédit ; *D.*, 1997, p.59 obs. D. FERRIER ; Soc. 4 Avr. 2007, n° 05-45.714, Inédit ; Com. 18 Nov. 2008, n° 07-18.599, Inédit ; CA Douai, 2^{ème} ch., 2^{ème} sect., 12 Mars 2020, n° 18/05277 ; *LEDICO*, n° 7, 2020, p. 3, obs. CH.- E. BUCHER.

sein de l'entreprise, un savoir-faire¹⁵⁴³ spécifique ou à accès à des informations sensibles¹⁵⁴⁴. La Cour d'appel de Nancy a ainsi considéré qu'une « *entreprise a un intérêt légitime à protéger son activité d'une concurrence qui, de par sa proximité, deviendrait préjudiciable et ceci particulièrement dans le cadre d'un contrat de qualification, qui en l'espèce a précédé le contrat de travail à durée indéterminée, où ayant fourni un effort de formation et ayant livré ses techniques, elle pourrait craindre l'action immédiate d'un salarié qui utiliserait ses acquis à son détriment* »¹⁵⁴⁵.

La possibilité de consacrer le savoir-faire comme élément autonome justifiant le prononcé d'une clause de non-concurrence a été critiquée. Le Code du travail offre une protection similaire sans affecter avec autant d'intensité la liberté du travail du salarié. Il en ira ainsi des clauses dédit-formation¹⁵⁴⁶, des clauses de secret, ou encore des clauses de confidentialité¹⁵⁴⁷. Une solution identique peut être recherchée lorsque le salarié a accès à des données sensibles¹⁵⁴⁸. Toutefois, la position des juridictions semble être définitive. Lorsque le salarié détient une information ou un savoir dont l'exclusion de l'entreprise constitue un risque, alors la clause de non-concurrence est considérée comme licite.

L'intérêt légitime est perceptible au moyen des éléments qui caractérisent un risque pour l'entreprise. Les données sensibles ainsi que le savoir-faire constituent des composantes de l'entreprise que l'employeur protège au moyen d'une atteinte à la liberté du travail de ses

¹⁵⁴³ E. GASTINEL, « Les effets juridiques de la cessation des relations contractuelles. Obligation de non-concurrence et de confidentialité », in, J. MESTRE (dir.), « *La cessation des relations contractuelles d'affaires* », PUAM, 1997, p. 88. Pour une critique de cette justification, v. G. FARJAT, « *Pour un droit économique* », PUF, 1^{ère} éd., 2004, p. 105. *Adde.* Com. 1^{er} Mars 2011, n° 10-13.795, Bull. civ, 2011, IV, n° 30, *préc.*

¹⁵⁴⁴ P. BRONNERT, « *La clause de non-concurrence dans le contrat de travail* », *Op. cit.*, p. 50 ; M. GOMY, « L'autonomie de la clause de non-concurrence post-contractuelle en droit du travail », in, « *Études sur le droit de la concurrence et quelques thèmes fondamentaux* », Mélanges en l'honneur d'Y. SERRA, *préc.*, p. 199.

¹⁵⁴⁵ CA Nancy, 24 Juin 1996, n° 04/5386. Cet intérêt est également reconnu lorsque le salarié a accès à des informations sensibles : M. MALAURIE-VIGNAL, « La protection des informations privilégiées et du savoir-faire », *D*, 1997, p. 207 ; D. MARTIN, « Le secret d'affaires, notion en devenir », *LPA*, n° 152, 2015, p. 45. Lorsque cette compétence spécifique n'était pas démontrée, les juridictions ont parfois annulé la clause : Soc. 13 Oct. 1988, n° 85-43.352, Bull. civ, 1988, n° 494 ; Soc. 19 Nov. 1996, n° 94-19.404, Bull. civ, 1996, V, n° 392 ; *Dr. soc.*, 1997, p. 95, obs. G. COUTURIER.

¹⁵⁴⁶ Par exemple, les clauses dédit-formation dissuadent le salarié de démissionner. Les juges considèrent que ces clauses ne portent pas atteinte à la liberté du travail. Il est vrai qu'elles ne se présentent pas comme une suppression au droit de résiliation unilatérale. Le salarié peut démissionner, or s'il active son droit, il devra rembourser l'employeur du coût de la formation professionnelle. Ces clauses se présentent donc comme une contrepartie en travail des frais de formation engagés par l'employeur. Par ces clauses dédit-formation les parties font du travail du salarié un objet de négoce : J. PELISSIER, « La liberté du travail », *préc.*, p. 19.

¹⁵⁴⁷ R. VATINET, « Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail », *préc.*, 536.

¹⁵⁴⁸ Toutefois, la clause de non-concurrence prohibe l'exploitation tandis que la clause de secret ou de confidentialité prohibent la divulgation.

salariés. Toutefois la démonstration de l'intérêt à préserver n'est pas suffisante. Encore faut-il qu'il soit légitime.

B) Les éléments de composition de l'intérêt légitime

422. Dualité. - La clause de non-concurrence se présente comme une modalité de restriction des libertés individuelles du salarié. Afin que cette clause soit licite, les restrictions apportées ne peuvent constituer l'objet de la clause. Elles doivent alors être accessoires (1) et nécessaires (2) afin d'être considérées comme légitimes.

1) *La légitimité de la clause de non-concurrence par le caractère accessoire de ses restrictions*

423. Limitation de la liberté contractuelle. - Par principe, « aucune convention restrictive de concurrence ne peut être conclue à titre principale »¹⁵⁴⁹. Dans une telle acception, l'article L. 420-3 du Code de commerce dispose qu'est « nul tout engagement, convention ou clause contractuelle se rapportant à une pratique prohibée par les articles L. 420-1, L. 420-2, L. 420-2-1 et L. 420-2-2 ». Ce dispositif prohibe les atteintes à la concurrence et autorise à faire primer l'ordre public économique¹⁵⁵⁰ sur la liberté contractuelle. En effet, le Code civil s'oppose à ce qu'une convention soit conclue en méconnaissance d'un tel ordre¹⁵⁵¹. La cause¹⁵⁵² et l'objet du contrat doivent donc être licites.

¹⁵⁴⁹ Y. AUGET, « Concurrence et clientèle », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 396 et s.

¹⁵⁵⁰ G. RIPERT, « L'ordre public économique et la liberté contractuelle », in, Mélanges en l'honneur de F. GÉNY, t. II, 1934, p. 352 ; Ph. MALAURIE, « L'Ordre public et le contrat », *préf.* P. ESMEIN, Matot-Braine, 1953, n° 99 ; G. FARJAT, « L'ordre public économique », LGDJ, 1963, p. 543 ; R. SAVATIER R, « L'ordre public économique », *D*, 1965, chr., p. 37 ; B. OPPETIT., « Droit et économie », in *APD*, vol. 37, 1992, p. 17 et s. ; Ph. MALAURIE, « La notion d'ordre public économique », *RCC*, 1995, n°83, 48 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « Dans quelles conditions les règles de bon fonctionnement du marché peuvent-elles prévaloir sur le contrat ? », *RCC*, 1995, p. 45, *spéc.*, p.49 ; S. POILLOT-PERUZZETTO, « Ordre public et droit communautaire », *D*, 1993, chr. p.177 ; G. MARCOU G, « L'ordre public économique. Un essai de redéfinition » in T. REVET, L. VIDAL (dir.), « *Annales de la régulation* », IRJS éditions, 2009, p. 79, *spéc.*, p. 83 ; T. PEZ, « L'ordre public économique », *Nouveaux Cahiers du Conseil Constitutionnel*, 2015, n° 49, p. 44 ; M.-A. FRISON-ROCHE, « Les différentes natures de l'ordre public économique », *APD*, n° 58, 2015, p.147.

¹⁵⁵¹ C. civ. art. 6 : On ne peut déroger, par des conventions particulières, aux lois qui intéressent l'ordre public et les bonnes mœurs.

¹⁵⁵² Sur les relations entre la cause et l'ordre public : Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191 ; *D*, 2012, p. 59, note R. LIBCHABER ; *D*, 2012, p. 840, obs. H. AUBRY, E. POILLOT, S. SAUPHANOR-BROUILLARD ; *D*, 2012, p.971, obs. J.-J. LEMOULAND, D. VIGNEAU ; *AJ fam*, 2011, p. 613, obs. F. CHÉNEDÉ ; *RTD civ*, 2012, p. 93, obs. J. HAUSER ; *RTD civ*, 2012, p. 113, obs. B. FAGES.

La clause de non-concurrence est une exception à la règle générale énoncée ci-dessus puisqu'elle organise une restriction de concurrence au moyen du contrat. Le législateur a opté pour un arbitrage entre les « *libertés économiques individuelles et la liberté contractuelle* »¹⁵⁵³. Il autorise une restriction des premières au profit de la seconde. Toutefois, cette opportunité n'est pas absolue : certaines conditions doivent être respectées.

424. Une cause licite. - Toute limitation de concurrence ne peut être, en vertu de son objet, déclarée comme illicite. La clause de non-concurrence en constitue l'exemple typique. Lorsque l'objet et la cause de la stipulation n'ont pour seul objectif que d'organiser une restriction à la liberté sans se fonder sur un intérêt légitime, alors la clause est sanctionnée. Pour que la cause soit licite, les restrictions doivent être rattachées à la personne du créancier. Elles ne peuvent avoir une portée générale¹⁵⁵⁴.

425. Les manifestations du caractère accessoire. - La clause de non-concurrence est un accessoire du contrat de travail. Ce caractère est perceptible au regard du lien existant entre ladite clause et le contrat. Dans ce contexte, le Professeur DISSAUX le désigne comme un lien de dépendance « *soit qu'elle le complète, soit qu'elle n'existe que par lui* »¹⁵⁵⁵. Alors que la nullité de la clause de non-concurrence n'emporte pas la nullité du contrat, la réciproque ne peut être valable. Dès l'instant où le contrat disparaît, la clause suit un chemin identique¹⁵⁵⁶. La clause de non-concurrence s'analyse donc en référence à l'objet du contrat, c'est-à-dire, au regard de l'activité pour laquelle les parties se sont engagées¹⁵⁵⁷. D'ailleurs, les juridictions analysent les restrictions apportées par la clause au regard de l'objet du contrat¹⁵⁵⁸.

Si les restrictions attachées aux clauses de non-concurrence doivent être accessoires et se référer à un créancier en particulier, elles doivent également se montrer indispensables à l'intérêt devant être préservé.

¹⁵⁵³ Y. SERRA, « La validité des clauses de non-concurrence : de la vente du fonds de commerce au contrat de franchise », *D*, 1987, p. 113.

¹⁵⁵⁴ Y. AUGET, « *Concurrence et clientèle* », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 262 et s.

¹⁵⁵⁵ N. DISSAUX, « Clause de non-concurrence », *J.C.I. - Commercial*, fasc. 256, 2014, n° 20.

¹⁵⁵⁶ Civ. 1^{ère}, 6 Mars 1996, Bull. civ. 1996, I, n° 118; *D*, 1997, p. 97, obs. Y. SERRA

¹⁵⁵⁷ À propos du pacte d'actionnaires au sein duquel avait été inséré une clause de non-concurrence, considérée par la Cour comme ayant un objet qui se limitait aux conditions d'exercice de la collaboration des associés entre eux : Com. 4 Oct. 2011, n° 10-10.548, Inédit ; *JCP E*, 2012, 1068, note A. COURET, B. DONDERO.

¹⁵⁵⁸ Com. 4 Janv. 1994, n° 92-14.121, Bull. civ. 1994, IV, n° 4 ; *D*, 1994, p. 205, note Y. SERRA ; *RTD civ*, 1994, p. 349, obs. J. MESTRE.

2) La légitimité de la clause au moyen du caractère indispensable des intérêts

426. L'affirmation jurisprudentielle. - Le caractère légitime des restrictions se compose de deux éléments : la légitimité ainsi que la proportionnalité¹⁵⁵⁹.

D'une part, la légitimité est démontrée au moyen du caractère indispensable des intérêts à préserver¹⁵⁶⁰. Ce fondement, est mis en lumière au sein des affaires *Laveau*¹⁵⁶¹ et *Godissart*¹⁵⁶². La Cour de cassation considère « *qu'après avoir relevé que l'interdiction faite au franchisé d'exploiter après résiliation du contrat une enseigne distincte de celle du franchiseur procurait à ce dernier un avantage anormal qui n'était pas lié à la protection de la clientèle attachée à ses services et son enseigne a, en retenant que la clause litigieuse n'apparaissait pas, (...) comme étant destinée à protéger les intérêts légitimes du franchiseur en rapport avec l'objet du contrat* ». En ce sens, la restriction doit se présenter comme la seule et unique possibilité permettant de lutter contre les risques liés à l'exercice d'une activité concurrente.

D'autre part, la restriction découlant de la clause de non-concurrence s'apprécie au regard de la proportionnalité de la mesure¹⁵⁶³. En effet, les deux éléments s'articulent : le second constitue l'envers du premier. En outre, cette nécessité implique également que le degré de restriction apporté ait été lui-même indispensable. Pour le Professeur SERRA, la proportionnalité « *réalise la synthèse entre la vérification de la légitimité de l'intérêt du créancier de non-concurrence et la protection de la liberté économique individuelle du débiteur* »¹⁵⁶⁴. La proximité qui en résulte a été mise en évidence à l'occasion d'une affaire concernant un chauffeur indépendant ayant conclu, avec une société de central de radio, un contrat dans lequel une clause de non-concurrence était insérée. Pour les juges du fond, le

¹⁵⁵⁹ Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334 et n° 99-43.336, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *D*, 2002, p. 2491, note, Y. SERRA ; *JCP*, 2002, I, 10162, note, F. PETIT ; *JCP E*, 2002, 1511, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *Dr. soc*, 2002, p. 949, note R. VATINET.

¹⁵⁶⁰ Pour illustrations : Com. 14 Nov. 1995, n° 93-16.299, Inédit, *préc* ; *D*, 1997, p.59 obs. D. FERRIER - Soc. 19 Nov. 1996, n° 94-19.404, Bull. civ, 1996, V, n° 392, *préc* - Soc. 7 Avr. 1998, n° 95-42.495, Bull. civ, 1998, V, n° 202 - Soc. 4 Avr. 2007, n° 05-45.714, Inédit ; CA Douai, 2^{ème} ch., 2^{ème} sect., 12 Mars 2020, n° 18/05277 ; *LEDICO*, n° 7, 2020, p. 3, obs. CH.- E. BUCHER.

¹⁵⁶¹ Soc. 24 Oct. 1995, n° 94-41.442, Inédit, *préc*.

¹⁵⁶² Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300 *préc*.

¹⁵⁶³ Sur la proximité de la notion de proportionnalité avec celle de légitimité, v. J. AMIEL-DONAT, « *Les clauses de non-concurrence en droit du travail* », *Op. cit*, n° 31 ; M. GOMY, « *Essai sur l'équilibre de la convention de non-concurrence* », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit*, p. 146 ; Y. AUGUET, « *Concurrence et clientèle* », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit*, n° 164 et s. *Adde*, Civ. 1^{ère}, 11 mai 1999, n° 97-14.493, Bull. civ, 1999, I, n° 97 ; *D*, 2000, p. 312, obs. Y. SERRA. Également, Com. 13 Juin 2018, n° 17-10.131, Inédit ; *D*, 2018, p. 2326, obs. Y. SERRA.

¹⁵⁶⁴ Y. SERRA, note sous, Com. 4 Janv. 1994, n° 92-14.121, Bull. civ, 1994, IV, n° 4 ; *D*, 1995, p. 205.

chauffeur avait agi en violation de la clause. Le raisonnement est condamné par la Chambre commerciale qui considère que les juges ont omis de vérifier la proportionnalité de la clause au regard de l'objet du contrat¹⁵⁶⁵.

427. Le sort de la proportionnalité. - Le critère de la proportionnalité ne peut être apprécié comme un substitut à celui de la nécessité. Il n'est que la « réponse » à une mesure préalablement qualifiée d'indispensable¹⁵⁶⁶. Dès lors, l'analyse uniquement fondée sur la proportionnalité est susceptible de constituer un risque pour le débiteur. La proportionnalité peut effectivement autoriser la mise en œuvre de restrictions n'étant pas nécessaires¹⁵⁶⁷. Le caractère « indispensable » permet quant à lui, non seulement de s'assurer d'une certaine proportionnalité, mais il garantit également de limiter cette proportionnalité à ce qui est strictement nécessaire.

De la définition ainsi que de la composition de l'intérêt légitime, son objet apparaît. La liberté du travail insère la personne du salarié au cœur de cette clause. Une fois encore, la clause de non-concurrence et la subordination présentent des destins communs.

II) La détermination de l'objet des clauses de non-concurrence

428. Les liens implicites. - Force est de constater, qu'à l'occasion du contrat de travail, l'intérêt légitime est constitué en considération de la personne du salarié (A). Cette hypothèse, qui fait du salarié « l'objet » de la clause de non-concurrence, est confirmée par l'exigence d'une contrepartie pécuniaire (B).

A) La détermination de l'intérêt légitime par les qualités substantielles du salarié

429. Réinterprétation du critère de la clientèle. - En tant que porteuse d'un intérêt légitime, la clause de non-concurrence s'attarde, dans sa définition, sur un arbitrage entre les intérêts du

¹⁵⁶⁵ Com. 4 Janv. 1994, n° 92-14.121, Bull. civ, 1994, IV, n° 4 ; D, 1995, p. 205, note, Y. SERRA ; *RTD civ*, 1994, p. 349, obs. J. MESTRES.

¹⁵⁶⁶ Y. AUGUET, « Concurrence et clientèle. Contribution à l'étude critique du rôle des limitations de concurrence pour la protection de la clientèle », *préf.*, Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 164.

¹⁵⁶⁷ Pour reprendre la formule du Professeur REVET, « la clause de non-concurrence ne doit pas annihiler la liberté du travail de son débiteur : elle ne peut que la restreindre, dans des proportions raisonnables » : T. REVET, « La liberté du travail », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « Libertés et droits fondamentaux », Dalloz, 13^{ème} éd., 2007, n° 925, *spéc.*, n° 933.

salarié et ceux de l'entreprise¹⁵⁶⁸. Cet intérêt intègre les qualités du salarié. Cela se vérifie notamment au regard du sort infligé à l'élément de la clientèle. Il faut rappeler que le seul contact avec la clientèle ne suffit pas à caractériser l'intérêt légitime¹⁵⁶⁹. Ce contact doit au moins se présenter comme direct et actif. Pourtant, la réunion de ces deux « adjectifs » n'est pas une garantie de licéité de la clause de non-concurrence. Le plus souvent, l'argument de la clientèle est mis en parallèle avec les fonctions exercées par le salarié ou avec l'ensemble de ses qualifications¹⁵⁷⁰. Ce lien est présent au sein du contentieux¹⁵⁷¹. La Cour de cassation considère que la clause doit tenir « *compte des spécificités de l'emploi* »¹⁵⁷². En conséquence, lorsque l'emploi ne fait mention d'aucune spécificité ou compétence particulière, la protection de la clientèle ne suffit pas à justifier la clause.

Les spécificités de l'emploi peuvent donc constituer l'intérêt à protéger¹⁵⁷³ parce qu'elles sont susceptibles de provoquer le détournement de la clientèle¹⁵⁷⁴. Elles justifient le caractère indispensable de la clause de non-concurrence¹⁵⁷⁵. Ce constat suppose de considérer que le lien direct et actif avec la clientèle est une source d'expression des qualités intrinsèques du salarié. L'emploi se présente comme la somme des composantes de la personne, réunies en

¹⁵⁶⁸ G. COUTURIER, « L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, *préc.*, p. 147 ; B. TEYSSIÉ, « Sur l'intérêt de l'entreprise », *préc.*, p. 203. *Adde, Supra*, n° 129.

¹⁵⁶⁹ *Supra*, n° 393.

¹⁵⁷⁰ C'est le cas en Allemagne, en Belgique ou au Luxembourg. Dans ces États, aucune clause de non-concurrence ne peut être insérée dans les contrats de travail prévoyant une rémunération en dessous d'un certain seuil : Y. SERRA, « Concurrence. Obligation de non-concurrence », *Rép. dr. trav.*, 1994, n° 46. *Adde, Soc.* 13 Janv. 1999, n° 97-40.023, Inédit : La Cour considérerait ici que « *le salarié occupait un emploi subalterne et qu'il n'avait pas accès à des informations spécifiques ou à caractère confidentiel susceptible de constituer un trouble dans l'exercice normal de la concurrence pour son ancien employeur ; qu'elle a pu, en l'état de ces constatations, décider que la clause n'était pas indispensable à la protection de l'entreprise et en prononcer la nullité* ».

¹⁵⁷¹ *Soc.* 14 Mai 1992, n° 89-45.300, *Bull. civ.*, 1992, V, n° 309, *préc.*

¹⁵⁷² Sur le cas du salarié ayant signé un pacte d'actionnaire : *Com.* 15 Mars 2011, n° 10-13.824, *Bull.* 2011, IV, n° 39 ; *D.*, 2011, p. 1261, obs. B. INES ; *D.*, 2011, p. 261, note, Y. PICOD ; *D.*, 2011, p. 2758, obs. J.-C. HALLOUIN, E. LAMAZEROLLES, A. RABREAU ; *D.*, 2011, p. 2961, obs. Y. SERRA ; *D.*, 2011, p. 901, obs. P. LOKIEC, J. PORTA ; *Rev. sociétés*, 2011, p. 620, note, L. GODON ; *Dr. soc.*, 2011, p. 717, obs. J. MOULY ; *RDT*, 2011, p. 306, obs. G. AUZERO ; *RTD civ.*, 2011, p. 348, obs. B. FAGES ; *RTD com.*, 2011, p. 361, obs. A. CONSTANTIN.

¹⁵⁷³ Ainsi que du caractère indispensable de l'intérêt à préserver : *Soc.* 25 Janv. 1984, n° 81-41.609, *Bull. civ.*, 1984, V, n° 31 - *Soc.* 4 Janv. 1962, *Bull. civ.*, IV, n° 1 - *Soc.* 14 Févr. 1995, n° 93-43.898, Inédit - *Soc.* 8 Juill. 1992, n° 91-41. 808, Inédit.

¹⁵⁷⁴ *Soc.* 1^{er} Mars 1995, n° 93-42.754, *préc.* Également, *Soc.* 31 Oct. 2012, n° 11-23.251 : Concernant le cadre technique dans le cadre de la boulangerie industrielle chargée de la maintenance, ainsi que du développement des ligne de production, qui était au fait des procédés de fabrications et de productions essentiels pouvant être employés en dehors du secteur de la boulangerie.

¹⁵⁷⁵ Y. AUGET, « *Concurrence et clientèle. Contribution à l'étude critique du rôle des limitations de concurrence pour la protection de la clientèle* », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 430 ; Y. PICOD, Y. AUGET ; S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Rép. dr. trav.*, 2018, n° 51

une fonction au sein d'une entreprise¹⁵⁷⁶. Alors, la personne du salarié, dont les qualifications et compétences peuvent avoir été enrichies par l'employeur, est susceptible d'exercer sur la clientèle un potentiel « attractif »¹⁵⁷⁷. En définitive, le critère de la clientèle constitue le « sous-critère » de celui du savoir-faire ou des spécificités de l'emploi du salarié : c'est parce que le salarié détient une compétence ou un savoir particulier qui conditionne son emploi, que la clientèle est susceptible de se détourner. Les qualités intrinsèques du salarié justifient, au moins en partie, l'intérêt devant être préservé. Peut-être est-ce pour cette raison que Monsieur AUGET considère que « *la protection de la clientèle ne peut être perçue comme l'objet d'une limitation de concurrence mais seulement comme un effet* »¹⁵⁷⁸. C'est avant tout le savoir-faire du salarié qui caractérise l'intérêt. La protection de la clientèle n'est finalement qu'une conséquence indirecte.

430. Ambivalence. - On ne saurait considérer que l'intérêt légitime puisse être exclusivement fondé sur la personne du salarié. Dans le cas contraire, cela reviendrait à admettre une restriction ayant pour objet et pour cause la personne. La liberté du travail s'en trouverait tout bonnement éteinte. Le savoir-faire permet alors « d'isoler » la force de travail du salarié afin de l'insérer dans l'objet d'une clause. Par la clause de non-concurrence, l'employeur acquiert ainsi le « non-travail » du salarié¹⁵⁷⁹. L'intérêt légitime fondé sur le savoir-faire, et non sur la personne, empêche la réification définitive de la force de travail. Cette donnée est essentielle car le savoir-faire ne peut être matériellement dissocié de la personne du salarié. Il participe de sa composition. Cela découle de la notion d'identité professionnelle¹⁵⁸⁰. Elle est

¹⁵⁷⁶ L'on évoque d'ailleurs « la capacité à occuper un emploi », signe que la compétence du salarié est partie intégrante de la notion d'emploi : N. MAGGI-GERMAIN, « La capacité du salarié à occuper un emploi », *préc.*, p. 1234.

¹⁵⁷⁷ Cela explique la raison pour laquelle la clause de non-concurrence insérée dans le contrat de travail du garçon de café est licite : Soc. 1^{er} Mars 1995, n° 93-42.754, Inédit, *préc.* Également, Soc. 4 Juin, 1996, n° 93-41.475, Inédit.

¹⁵⁷⁸ Y. AUGET, « *Concurrence et clientèle. Contribution à l'étude critique du rôle des limitations de concurrence pour la protection de la clientèle* », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 6.

¹⁵⁷⁹ T. REVET, « La liberté du travail », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », *préc.*, n° 933.

¹⁵⁸⁰ R. VATINET, « Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail », *préc.*, p. 534.

construite au moyen des compétences¹⁵⁸¹, de l'expérience¹⁵⁸² ainsi que des qualifications¹⁵⁸³ du salarié et lui assurent un droit à la qualification professionnelle¹⁵⁸⁴. Le salarié ne peut donc pas constituer l'intérêt légitime de la clause de non-concurrence. Cependant, l'influence qu'il exerce en son sein est indéniable.

La place qu'occupe le salarié au sein de la clause de non-concurrence est également identifiée au moyen de la contrepartie pécuniaire qui a pour objet d'indemniser le surplus de subordination.

B) La consécration des qualités substantielles du salarié par la contrepartie pécuniaire

431. L'objet de la contrepartie financière. - La place prépondérante occupée par la personne du salarié au sein de la clause de non-concurrence peut aussi être déduite de la contrepartie financière¹⁵⁸⁵. Cette « *compensation répond à l'impérieuse nécessité d'assurer la sauvegarde et l'effectivité de l'activité professionnelle* »¹⁵⁸⁶ et justifie la raison pour laquelle la chambre sociale de la Cour de cassation s'est opposée à ce que la contrepartie soit « fondue »

¹⁵⁸¹ Pour M. DURAND, les compétences professionnelles résultent quant à elles de « *la combinaison des connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis* » (J.-P. DURAND, « Les enjeux de la logique compétence », « *Annales des Mines, Gérer et comprendre* », 2000, p. 16, *spéc.*, p. 17). Adde, P. CAILLAUD, « Qualification professionnelle », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 152 ; N. MOIZARD, « Le salarié acteur de l'évolution de sa compétence dans l'entreprise », *Dr. soc.*, 2008, p. 693 ; Y. LICHTENBERGER, « Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », *Formation Emploi*, n° 67, 1999, p. 93.

¹⁵⁸² P. CAILLAUD, « Qualification professionnelle », *Rép. dr. trav.*, 2020, n° 152 : Elle est appréhendée comme « *une combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements ; elle se constate lors de sa mise en œuvre, en situation professionnelle, à partir de laquelle elle est validable* ».

¹⁵⁸³ Soc. 18 Déc. 1997, n° 95-43.409, Bull. civ., 1997, V, n° 459 ; *Dr. soc.*, 1998, p. 194, obs. J. SAVATIER.

¹⁵⁸⁴ P. BRONNERT, « *La clause de non-concurrence dans le contrat de travail* », *Op. cit.*, p. 28 ; R. VATINET, « Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail », *préc.*, p. 534.

¹⁵⁸⁵ Sur cette thématique : M. GOMY, « *Essai sur l'équilibre de la convention de non-concurrence* », *Op. cit.*, n° 218 et s. ; Ph. STOFFEL-MUNCK, « L'après-contrat », *RDC*, 2004, 159 ; A. MARTINON, « Vers une harmonisation des jurisprudences sociale et commerciale ? À propos des conditions de validité de la clause de non-concurrence », in « *Le Code de commerce : 1807-2007* », *Livre du bicentenaire*, Dalloz, 2007, p. 527, *spéc.*, p. 535 ; L. - F. PIGNARRE, « Contrepartie financière de la clause de non-concurrence et droit des obligations : jeux d'influences », *RDT*, 2009, p. 151 ; G. AUZERO, « Quelle contrepartie à l'obligation de non-concurrence ? », *RDT*, 2011, p. 306 ; G. LOISEAU, « Clause de non-concurrence : la contrepartie financière ne peut être déterminée par le juge », *JCP S*, 2012, 1329 ; D. BAUGARD, « L'engagement de verser une contrepartie financière dans la clause de non-concurrence », in, « *Droit du travail, emploi, entreprise* » Mélanges en l'honneur du professeur F. GAUDU, IRJS, 2014, p. 331.

¹⁵⁸⁶ D. BAUGARD, « L'engagement de verser une contrepartie financière dans la clause de non-concurrence », in, « *Droit du travail, emploi, entreprise* » Mélanges en l'honneur du professeur F. GAUDU, *préc.*, p. 335.

dans le salaire¹⁵⁸⁷. Le Professeur BAUGARD avance une explication. Selon lui, le salarié voit sa force de travail restreinte par la clause de non-concurrence. C'est alors lorsque cette force est appréhendée par la clause qu'elle doit être « rachetée »¹⁵⁸⁸. La contrepartie préserve ici « *le respect du droit fondamental de gagner sa vie par le travail* »¹⁵⁸⁹. Si cette contrepartie n'est pas obligatoire dans les contrats commerciaux¹⁵⁹⁰, c'est parce que l'entrepreneur est autrement impliqué en présence d'une telle clause. La clause de non-concurrence est conçue comme le maintien de la subordination juridique en dehors du contrat et le supplément de prix rémunère le supplément de subordination post-contractuelle accepté par le salarié¹⁵⁹¹. Cet argument justifie la raison pour laquelle la présence d'une clause de non-concurrence dans un contrat d'entreprise constitue un indice de subordination¹⁵⁹².

Les clauses de non-concurrence ont pour objet la force de travail du salarié. Ce que souhaite acquérir l'employeur consiste dans le non-usage de la force de travail. Il en ira différemment dans les contrats commerciaux.

¹⁵⁸⁷ Soc. 7 Mars 2007, n° 05-45.511, Bull. civ, 2007, V, n° 44 ; D, 2007, p. 945, obs. A. FABRE ; D, 2007, p. 1708, note C. LEFRANC-HARMONIAUX ; RDT, 2007, p. 308, note G. AUZERO. Sur ce point v. G. CANIVET, « L'approche économique du droit par la chambre sociale », *Dr. soc.*, 2005, p. 951.

¹⁵⁸⁸ D. BAUGARD, « L'engagement de verser une contrepartie financière dans la clause de non-concurrence », in, « *Droit du travail, emploi, entreprise* » Mélanges en l'honneur du professeur F. GAUDU, *préc.*, p. 335.

¹⁵⁸⁹ P. PUIG, « Formation du contrat et droits fondamentaux », in, A. PÉLISSIER, D. COSTA, (dir.), « *Contrats et droits fondamentaux* », PUAM, 2011, p. 21, *spéc.*, p. 39.

¹⁵⁹⁰ Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; D. *actualité*, 2007, obs. E. CHEVRIER ; CCC, n° 2, 2008, 38, note, N. MATHEY ; D, 2008, p. 10, obs. E. CHEVRIER ; D, 2008, p. 248, obs. M. GOMY ; JCP E, n° 20, 2008, 27, obs. D. MAINGUY ; RLDA, n° 1412, 2008, 23, obs. C. ANADON ; RLDA, n° 1111, 2008, 15, obs. M. CHAGNY ; RTD com, 2008, p. 409, obs. B. BOULOC ; RTD com, 2008, p. 615, obs. B. BOULOC.

¹⁵⁹¹ Les clauses de non-concurrence emportent un véritable effet sur la mobilité des salariés puisque ces derniers se trouvent dissuadés de changer d'employeur par les effets de ladite clause : A. MARTINON, « *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 470. De même, le salarié voit s'appliquer, à l'occasion de l'exécution d'une clause de non-concurrence, des limitations de sa liberté du travail, similaires à celles provoquées par la subordination « traditionnelle » : G. LYON-CAEN, « Les clauses restrictives de la liberté du travail », *Dr. soc.*, 1963, p. 94 ; P.-H. MOUSSERON, « La fidélisation du personnel », *Dr. soc.*, 1968, p. 483 ; C. CHAMPAUD, « Les clauses de non-concurrence ou comment concilier liberté de contracter, liberté d'entreprendre et liberté de travailler », *RJ com.*, 1986, p. 161 ; A. MARTINON, « *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée* », *préf.* B. TEYSSIÉ, *Op. cit.*, n° 574 ; F. GAUDU, « La 'sécurité sociale professionnelle' : un seul lit pour deux rêves ? », *Dr. soc.*, 2007, p. 393, *spéc.*, n° 15.

¹⁵⁹² Soc. 15 Nov. 2000, n° 98-43.567, Inédit.

§2) L'objet des clauses de non-concurrence dans les contrats commerciaux

432. Proximité. - À l'image de ce qui résulte du contrat de travail, les clauses de non-concurrence¹⁵⁹³ insérées au sein des contrats d'intégration prévoient qu'à l'issue de la relation contractuelle, le professionnel indépendant est limité dans sa faculté de concurrencer son partenaire économique. Ces limitations revêtent un intérêt légitime (I). Or, cet intérêt est distinct de celui précédemment étudié. Dans les contrats de dépendance, il vise l'activité économique et non pas la force de travail du salarié (II).

I) L'appréciation de l'intérêt légitime dans les contrats commerciaux

433. Une composition distincte. - L'intérêt légitime se situant au cœur de la clause de non-concurrence ne peut être associé à celui qui prédomine dans le contrat de travail. Certes, les critères de la clientèle (A) et du savoir-faire (B) sont mobilisés, toutefois, leur appréciation est différente.

A) La conception du critère de la clientèle

434. Difficultés. - La clientèle est une ressource que l'intégrateur souhaite protéger à l'occasion des contrats qui le lient à son intégré. Pourtant, son emploi est problématique dans la revendication d'un intérêt légitime. À ce titre, il ne suffit pas à justifier la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence (1). Il en ira différemment du critère de l'achalandage (2).

1) L'abandon du critère de la clientèle

435. Origine jurisprudentielle. - L'intérêt légitime semble, de prime abord, faire l'objet d'une association particulièrement pertinente avec le critère de la clientèle. Est compréhensible, le comportement de l'intégrateur qui impose à son intégré une restriction de concurrence afin de se prémunir contre le détournement de clientèle. Or, l'obstacle infranchissable provient de

¹⁵⁹³ Y. SERRA, « La validité de la clause de non-concurrence. De la vente du fonds de commerce au contrat de franchise », *D*, 1987, p. 113 : Le Professeur SERRA définit cette clause de non-concurrence (en opposition à celle de réaffiliation) comme celle ayant « pour objet de limiter l'exercice par le franchisé d'une activité similaire ou analogue à celle du réseau qu'il quitte ».

sa propriété¹⁵⁹⁴. Les juridictions du fond furent les premières à se diviser sur la question de la propriété de la clientèle par l'entrepreneur intégré. Alors que Tribunal judiciaire de Paris¹⁵⁹⁵ reconnaissait la qualité de commerçant ordinaire au franchisé¹⁵⁹⁶, celui d'Évry s'y opposait¹⁵⁹⁷. S'inscrivant dans la perspective d'atténuer cet antagonisme, la Cour d'Appel de Paris considéra que « *pour qu'un locataire franchisé ou concessionnaire (...) soit considéré comme ayant un fonds de commerce en propre, il faut qu'il apporte la preuve qu'il a une clientèle liée à son activité personnelle indépendamment de son attrait en raison de la marque du franchiseur ou du cédant, ou bien, qu'il démontre que l'élément du fonds qu'il apporte, le droit au bail, attire la clientèle de manière telle qu'il prévaut sur la marque* »¹⁵⁹⁸. La virulence des critiques¹⁵⁹⁹ a poussé la Cour de cassation à intervenir. L'arrêt *Trévisan*, a été l'occasion de reconnaître que la « *clientèle est, au plan national, attachée à la notoriété de la marque du franchiseur* »¹⁶⁰⁰. La réception doctrinale de cet apport a été mitigée. Il faut dire que le franchiseur, titulaire d'une « *marque attractive* », n'a aucun véritable lien avec la clientèle. À cet égard, le Professeur DERRUPPÉ considère que la clientèle du franchiseur doit être identifiée par l'ensemble des franchisés car eux seuls sont liés à l'organisation et au développement de son réseau de franchise¹⁶⁰¹.

¹⁵⁹⁴ V. notamment : J. DERRUPPÉ, « Organisation générale du commerce », *RTD civ*, 1988, p. 609 ; P. DE BELOT, « Un franchisé a-t-il le droit à la propriété commerciale ? », *Administrer*, 1993, p. 2 ; D. BASCHET, « La propriété de la clientèle dans le contrat de franchise ou ... la franchise en danger de mort », *Gaz. Pal*, 1994, p. 1256 ; B. BOCCARA, « Le fonds de commerce, la clientèle et la distribution intégrée », *Gaz. Pal*, 1994, p. 1021 ; R. FABRE, « La clientèle dans la franchise », *JCP E*, 1996, n° 3 ; Y. MAROT, « Franchise et propriété de la clientèle : la Cour de cassation a tranché définitivement », *LPA*, n° 2525, 2003, p. 3.

¹⁵⁹⁵ À l'époque il s'agissait du Tribunal de grande instance.

¹⁵⁹⁶ TGI Paris, 24 Nov. 1992 ; *Gaz. Pal*, 1994, I, p. 207, note, P. DE BELOT ; *D*, 1995, p. 154, obs. L. ROZÈS

¹⁵⁹⁷ TGI Évry, 9 Déc. 1993 ; *Gaz. Pal*, 1994, I, p. 207, note, P. DE BELOT, *D*, 1995, p. 154, obs. L. ROZÈS.

¹⁵⁹⁸ CA Paris, 6 Févr. 1996 ; *Rev. dr. imm.*, 1996, p. 289, obs. J. DERRUPPÉ ; *RTD Com*, 1996, p. 237, obs. J. DERRUPPÉ ; *JCP E*, 1997, II, 22818, note, B. BOCCARA ; *D*, 1997, p. 57, obs. D. FERRIER. L'inspiration de cette décision semblait émaner de la décision CA 18 Janv. 1996, (cité par J.-P. CLÉMENT, note sous, CA Paris 6 Févr. 1996, *RJ com*, 1996). À l'occasion de cette décision, la Cour considérait qu'il convenait de rechercher si *le commerçant représente sous une forme ou une autre, une seule marque, si celle-ci a un pouvoir exclusif d'attraction de la clientèle, auquel cas le commerçant n'aurait pas de clientèle propre, ou si au contraire le savoir-faire de celui-ci, l'emplacement et les installations dont il dispose en vertu de son bail et de son initiative propre sont déterminants dans le choix de la clientèle*. Ce raisonnement fut repris dans une affaire Jean-Louis David (TGI Paris, 30 Oct. 1998 ; *Gaz. Pal*, 1999, p. 32, note, H. BARBIER).

¹⁵⁹⁹ D. BASCHET, « La propriété de la clientèle dans le contrat de franchise ou ... la franchise en danger de mort », *préc*, p. 1256 ; B. BOCCARA, « Le fonds de commerce, la clientèle et la distribution intégrée », *préc*, 1994, p. 1021 ; R. FABRE, « La clientèle dans la franchise », *préc*, 1996, n° 3 ; J. DERRUPPÉ, « Le franchisé a-t-il encore une clientèle et un fonds de commerce ? », *AJPI*, 1997, p. 1002.

¹⁶⁰⁰ Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, « Trévisan », n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77, *préc* ; *AJDI*, 2002, p. 376, obs. J.-P. BLATTER ; *AJ*, 2002, p. 193, note C. PRIETO ; *CCC*, 2002, comm. 111, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; *D*, 2002, p. 2400, note, H. KENFACK ; *D*, 2002, p. 1487, obs. E. CHEVRIER ; *D*, 2002, p. 3006, obs. D. FERRIER ; *JCP*, 2002, II, 10112, note, F. AUQUE ; *RTD com*, 2002, p. 457, obs. B. SAINTOURENS ; *RTD com*, 2003, p. 273, obs. J. MONÉGER.

¹⁶⁰¹ J. DERRUPPÉ, « Le franchisé a-t-il encore une clientèle et un fonds de commerce ? », *préc*, p. 1002. Cette position est validée par la Commission européenne concernant le contrôle des concentrations. En effet, elle

436. Intérêt légitime. - La clientèle du franchisé ne peut s'apparenter à celle du franchiseur. Dès lors, l'intérêt légitime de la clause de non-concurrence ne saurait consister en la protection de la clientèle. Sauf à considérer que l'intégrateur puisse préserver une clientèle qui ne lui appartient pas.

Pour Monsieur RIÈRA, ce critère, servant de base à l'intérêt de l'entreprise doit être substitué par celui de l'achalandage¹⁶⁰².

2) *La consécration de l'achalandage et l'intérêt légitime*

437. Intérêt légitime. - L'achalandage se conçoit, selon le Professeur SAVATIER, comme « l'attrait que certaines choses exercent abstraitement sur les hommes ou sur certaines catégories d'hommes en général, tandis que la clientèle est composée de certains hommes ou de certaines femmes en particulier »¹⁶⁰³. L'achalandage se différencie de la clientèle au moyen de deux arguments. D'une part, l'élément temporel¹⁶⁰⁴. Contrairement à la clientèle qui se présente comme un élément actuel et réel, l'achalandage est une « notion future »¹⁶⁰⁵. D'autre part, l'élément matériel¹⁶⁰⁶. L'achalandage est une potentialité de clientèle¹⁶⁰⁷.

L'achalandage est une traduction des éléments susceptibles de constituer le socle de la création de la clientèle. L'entrepreneur intégré bénéficie de l'achalandage de son intégrateur.

considéra dans une affaire Mister Mint (9 Juill. 1997, aff. IV/M.940) que le franchiseur et le franchisé étaient titulaires de deux entreprises distinctes.

¹⁶⁰² M. ROTENDI, « La nature juridique de l'achalandage », *Ann. dr. com.*, 1930, p. 137 ; J. ESCARRA, E. ESCARRA, J. RAULT, « *Principes de droit commercial* », Sirey, Tome I, 1934, n° 463 ; R. SAVATIERR, « L'introduction et l'évolution du bien-clientèle dans la construction du droit positif français », in, *Mélanges offerts à Jacques MAURY, préc.*, p. 567 ; J. DERRUPPÉ, « Clientèle et achalandage », in, *Écrits en l'honneur du Professeur Jean SAVATIER, préc.*, p. 158 ; RIÈRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », *préf. Y. PICOD, Op. cit.*, n° 239 et s.

¹⁶⁰³ R. SAVATIER, « L'introduction et l'évolution du bien-clientèle dans la construction du droit positif français », in, *Mélanges offerts à Jacques MAURY, préc.*, p. 567

¹⁶⁰⁴ H. BARBIER, J. HEINICH, « Définition de la clientèle », *Rép. dr. civ.*, 2016, n° 19.

¹⁶⁰⁵ Pour une référence implicite à l'achalandage, v. Com. 21 Janv. 2003, n° 97-20.340, Inédit ; *LPA*, n° 209, 2003, p. 14, note M. PAINCHAUX : Le chaland est celui qui est susceptible de devenir un client.

¹⁶⁰⁶ H. BARBIER, J. HEINICH, « Définition de la clientèle », *Rép. dr. civ.*, 2016, n° 19.

¹⁶⁰⁷ Pour exemple, le lieu où se situait le fonds était de nature à favoriser la création d'une clientèle, néanmoins, la clientèle ayant été cédée en amont, le contrat devait s'analyser en cession de bail et non pas en cession de fonds de commerce : Com. 31 Mai 1988, n° 86-13.486, Bull. civ., 1988, IV, n° 180 ; *RTD com.*, 1988, p. 609, obs. J. DERRUPPÉ. Dans le même sens, v. notamment, Com. 3 Févr. 1970, n° 68-10.522, Bull. civ., 1970, IV, n° 42 ; *RTD com.*, 1970, p. 282, obs. A. JAUFFRET.

C'est alors sous l'impulsion de l'intégration que l'achalandage se mue en clientèle¹⁶⁰⁸. Le cœur de la protection doit ainsi s'attarder sur la somme des éléments qui détiennent ce potentiel créateur de clientèle.

L'achalandage constitue le fondement de l'intérêt légitime. Il présente des points de convergence étroits avec la clientèle et surtout, avec le savoir-faire.

B) L'appréciation du savoir-faire comme élément de constitution de l'intérêt légitime

438. Intérêt et légitimité. - À l'occasion des contrats d'intégration, l'intérêt légitime devant être protégé par une clause de non-concurrence se distingue de l'identité et de la réputation du réseau (1). Cet intérêt repose sur l'élément central du contrat qui consiste en la transmission du savoir-faire (2).

1) L'exclusion de l'identité et de la réputation du réseau comme intérêt légitime

439. Un critère abandonné. - Pour Monsieur RIÈRA « *protéger la clientèle et le fonds de commerce du franchiseur revient donc à protéger les franchisés, et plus largement l'ensemble du réseau de franchise* »¹⁶⁰⁹. Titulaire des éléments de l'achalandage¹⁶¹⁰, l'entrepreneur intégré peut constituer une menace pour l'ensemble du réseau qu'il est nécessaire de limiter au moyen de clauses de non-concurrence¹⁶¹¹. Cette hypothèse est critiquée. L'objet de cette critique porte le plus souvent sur le fait de savoir si le déréférencement du franchisé¹⁶¹² est de nature à perturber significativement l'identité ainsi que la réputation dudit réseau¹⁶¹³.

¹⁶⁰⁸ A. RIÈRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », préf. Y. PICOD, *Op. cit.*, n° 239. V. également, B. BOCCARA, note sous, CA Paris, 4 Oct. 2000, n°12/6109 ; *JCP E*, n° 7, 2001, p. 324 : Pour qui, l'achalandage se mue en clientèle lorsqu'il se trouve mis au « *service d'une organisation ou d'un projet d'entreprise* ». C'est ainsi la volonté de « *création ainsi que d'affectation* » qui permet d'aboutir à un tel résultat.

¹⁶⁰⁹ A. RIÈRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », préf. Y. PICOD, *Op. cit.*, n° 245.

¹⁶¹⁰ Sur ce point v. notamment, CA Paris, 10 Sept. 2014, n° 12/11809 ; *JCP E*, n° 45, 2014, 1564, note, N. MATHEY : Un sous-traitant avait cédé à une société certains éléments de son fonds de commerce relatif à l'activité de transit et douane, comprenant la clientèle, l'achalandage, le personnel et le matériel.

¹⁶¹¹ C'est la position qui semble avoir été adoptée à l'occasion du Règlement CEE, n° 4087/88 du 30 Nov. 1988, concernant l'application de l'article 85§3 du traité à des catégories d'accords de franchise, pts. 11 : « *Cette liste, qui n'est pas exhaustive, comprend en particulier des clauses qui sont essentielles soit pour préserver l'identité commune et la réputation du réseau, soit pour empêcher que le savoir-faire et l'assistance fournis par le franchiseur ne profitent à des concurrents* ».

En droit interne v. notamment, Com. 22 Févr. 2000, n° 97-15.560, Inédit ; CCC, n° 6, 2000, p. 22, note, S. POILLOT-PERUZZETTO ; *JCP E*, 2000, 1429, note, L. LEVENEUR.

¹⁶¹² Qu'il soit souhaité par le franchisé lui-même ou qu'il découle d'une clause résolutoire.

¹⁶¹³ C. JAMIN, « *Clause de non-concurrence et contrat de franchise* », *D*, 2003, p. 2878.

La solution est apportée par le droit européen qui s'oppose à ce qu'une clause de non-concurrence puisse être justifiée par ce seul impératif. Cet argument a ainsi disparu au profit de l'émergence du critère du savoir-faire¹⁶¹⁴.

2) *L'émergence du savoir-faire comme intérêt légitime*

440. Diversité du savoir-faire. - Le savoir-faire¹⁶¹⁵ bénéficie de la protection offerte par la clause de non-concurrence lorsqu'il existe un « véritable »¹⁶¹⁶ savoir-faire¹⁶¹⁷. Sa structure diffère selon le type de contrat étudié. Dans le cadre de la franchise par exemple, le savoir-faire peut viser « un ensemble d'éléments qui pris isolements ne sont pas spécifiques »¹⁶¹⁸ tels que l'agencement, l'ambiance ou même encore le concept¹⁶¹⁹ mais dont l'association caractérise le savoir-faire devant être préservé. Il peut également faire référence à un mode d'organisation. Tel est le cas pour les grandes enseignes de distribution alimentaire qui « tiennent davantage dans des moyens logistiques, systèmes d'approvisionnement de paiement et autres, mis en place par le réseau au profit des franchisés »¹⁶²⁰. Indépendamment de la « forme » qu'il revêt, le savoir-faire, pour faire l'objet d'une protection, doit remplir un certain nombre de caractères : être spécifique, substantiel et secret¹⁶²¹.

¹⁶¹⁴ Art. 5§3 du Règlement UE, n° 330/2010 du 20 Avr. 2010 concernant l'application de l'article 101§3, du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne à des catégories d'accords verticaux et de pratiques concertées. L'article prévoit que des restrictions puissent bénéficier de l'exemption dès l'instant où elles se présentent comme « indispensables à la protection du savoir-faire transféré par le fournisseur à l'acheteur. »

¹⁶¹⁵ F.-L. SIMON, « *Théorie et pratique du droit de la franchise* », LGDJ, 2009, n° 726 ; A. RIÈRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », préf. Y. PICOD, *Op. cit.*, n° 321 : Le savoir-faire est l'élément fondateur du contrat de franchise.

¹⁶¹⁶ H. BENSOUSSAN, « Les clauses restrictives de non-concurrence, vestige des temps anciens ? », in, N. DISSAUX, R. LOIR (dir.), « *La protection du franchisé au début du XXIème siècle : entre réalité et illusions* », L'Harmattan, 2009, p. 151 : Le Professeur BENSOUSSAN évoque le critère de l'originalité.

¹⁶¹⁷ Com. 17 Janv. 2006, n° 03-12.382, Bull. civ. 2006, IV, n° 9 ; CCC, n° 4, 2006, 67, note, M. MALAURIE-VIGNAL. Également, Civ. 2^{ème} 10 janv. 2008, n° 07-13.558, Inédit ; CCC, n° 71, 2008, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; D, 2009, p. 1441, obs. Centre de droit de la concurrence Y. SERRA ; D, 2009, p. 2888, obs. D. FERRIER : La licéité d'une clause de non-concurrence est subordonnée tant à l'existence d'un savoir-faire transmis par le franchiseur qu'au caractère proportionné de l'interdiction.

¹⁶¹⁸ H. BENSOUSSAN, « Les clauses restrictives de non-concurrence, vestige des temps anciens ? », in, N. DISSAUX, R. LOIR (dir.), « *La protection du franchisé au début du XXIème siècle : entre réalité et illusions* », préc., p. 151

¹⁶¹⁹ A. RIÈRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », préf. Y. PICOD, *Op. cit.*, n° 256.

¹⁶²⁰ J. RAYNARD, obs. sous, CA Rennes 23 Mars 2004, *JCP E*, n° 11, 2005, 446.

¹⁶²¹ Ph. LE TOURNEAU, « *Droit de la responsabilité et des contrats* », Dalloz action, 2021-2022, n° 3352.141. Sur ces caractéristiques, v. notamment, Com. 24 Nov. 2009, n° 08-17.650, Inédit ; CCC, n° 2, 2010, 43, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; *JCP E*, n° 9-10, 2010, 1220, note, N. DISSAUX. Également, Com. 31 Janv. 2012, n° 11-11.071, Bull. civ. 2012, IV, n° 17 ; D, 2012, p. 501, obs. E. CHEVRIER ; *Gaz. Pal.*, n° 280, 2012, p. 22, note, B. DONDERO ; *RDC*, 2012, 878, note, C. GRIMALDI ; CCC, n° 4, 2012, 83, note, L. LEVENEUR ; *JCP E*, n° 9, 2012, 1143, note, N. DISSAUX ; *JCP E*, n° 12, 2012, 1205, note, M. MALAURIE-VIGNAL.

441. Unité de qualification. - La légitimité de l'intérêt se confond avec la condition centrale du contrat de franchise¹⁶²². En ce sens, la contestation portant sur le caractère substantiel ou original du savoir-faire revient finalement à se prononcer sur le contrat¹⁶²³. À cet égard, la nature du savoir-faire revêt un aspect fondamental puisqu'elle permet d'identifier les éléments caractéristiques de l'achalandage sur lesquels le distributeur intégré s'appuie pour constituer sa clientèle personnelle. Ce savoir-faire doit ainsi être spécifique car il fonde « l'identité » de la tête de réseau et conditionne la réitération par l'intégré. Aussi, lorsque l'intégrateur ne transmet « rien de substantiel », l'acquisition de la clientèle de l'entrepreneur intégré ne repose pas sur l'achalandage et la qualification du contrat peut être remise en cause.

442. Élément de nécessité. - L'importance du savoir-faire est non-négligeable. Elle conditionne le caractère nécessaire de la restriction de concurrence¹⁶²⁴. Dans la mesure où le savoir transmis participe de la composition de l'achalandage, il contribue *per se* à garantir l'unicité et la réputation du réseau. En définitive, le savoir-faire conditionne la nécessité de la clause de non-concurrence¹⁶²⁵ et ainsi, la proportionnalité de la restriction¹⁶²⁶.

Le critère de la clientèle est une nouvelle fois mis en échec au profit de celui du savoir-faire. Dans les contrats d'intégration ce savoir est essentiel car il participe à la qualification du contrat. Il intègre également l'intérêt devant être protégé par la clause de non-concurrence. Si cet intérêt présente une proximité avec celui identifié à l'occasion du contrat de travail, reste que leurs objets respectifs diffèrent. Alors que la personne du salarié innervé l'ensemble de la clause de non-concurrence du contrat de travail, seule la liberté d'entreprendre est limitée au sein des contrats d'intégration.

¹⁶²² F.-L. SIMON, « *Théorie et pratique du droit de la franchise* », *Op. cit.*, n° 726 ; A. RIÈRA, « *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », *préf.* Y. PICOD, *Op. cit.*, n° 321.

¹⁶²³ Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ., 2010, IV, n° 145 ; *D.*, 2010, p. 2357, obs. E. CHEVRIER ; *CCC*, n° 12, 2010, 271, note, M. MALAURIE-VIGNAL ; *JCP E*, n° 43, 2010, 1943, note, N. DISSAUX ; *JCP E*, 2010, n° 51, 34, note, J. RAYNARD ; *Concurrence*, n° 1, 2011, p. 117, note D. FERRIER ; *D.*, 2011, p. 2961, obs. M. GOMY ; *D.*, 2011, p. 2961, note, Y. PICOD ; *RDC*, n° 1, 2011, p. 187, obs. M. BEHARD-TOUCHAIS.

¹⁶²⁴ Y. SERRA, « La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence », *D.*, 1994, p. 245.

¹⁶²⁵ Cette position semble avoir été adoptée par le Règlement (CEE) n° 4087/88 du 30 Nov. 1988 concernant l'application de l'article 85§3 du Traité à des catégories d'accords de franchise, art. 3§1, ainsi que par le Règlement (CE), n° 2790/1999 du 22 Déc. 1999 concernant l'application de l'article 81§3 du Traité à des catégories d'accords verticaux et de pratiques concertées, art. 5b. Enfin, le Règlement (UE), n° 330/2010 du 20 Avr. 2010 concernant l'application de l'article 101§3 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne à des catégories d'accords verticaux et de pratiques concertées, prévoit, à son article 5§3, c, que « l'obligation est indispensable à la protection d'un savoir-faire transféré par le fournisseur à l'acheteur. »

¹⁶²⁶ Com. 14 Nov. 1995, n° 93-16.299, Inédit ; *D.*, 1997, p. 59, obs. D. FERRIER.

II) La liberté d'entreprendre au cœur des restrictions de concurrence post-contractuelles

443. Opposition. - Alors qu'à l'occasion du contrat de travail, la liberté affectée par la clause de non-concurrence consiste en la liberté du travail (A), dans les contrats d'intégration il en va autrement. Seule la liberté d'entreprendre¹⁶²⁷, émanation de la liberté d'établissement¹⁶²⁸, est altérée (B).

A) La liberté du travail saisie par les clauses de non-concurrence dans le contrat de travail

444. Liberté du travail. - Les clauses de non-concurrence stipulées à l'occasion du contrat de travail saisissent la liberté du travail¹⁶²⁹ envisagée largement¹⁶³⁰ puisqu'est également limitée la liberté d'entreprendre ainsi que d'établissement. La Cour de cassation range l'association de ces trois libertés sous le terme générique de « *libre exercice d'une activité professionnelle* »¹⁶³¹. La liberté du travail¹⁶³² se distingue de la liberté d'entreprendre du fait du domaine plus vaste

¹⁶²⁷ M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 160. *Adde*, Décision, n° 2012-285, QPC du 30 Nov. 2012. V. également, CJUE, 30 Juin 2016, n° C-134/15 ; *Europe*, n° 8, 2016, p. 35, note S. ROSET.

¹⁶²⁸ D. VIDAL, « Les clauses de non-concurrence », in, J. MESTRE (dir.), « *Les principales clauses des contrats conclus entre professionnels* », PUAM, 1990, p. 83, *spéc.*, p. 86 ; A. LYON-CAEN, « Le droit du travail et la liberté d'entreprendre », *préc.*, p. 258 ; P.-Y. VERKINDT, « Le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle », in, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Les principes dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation* », Dalloz, 2008, p. 68 ; P.-Y. VERKINDT, « La liberté du travail », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, R. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 18^{ème} éd., 2012, n° 1040 ; Y. PICOD, Y. AUGET, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Rép. dr. trav.*, 2018, n° 40 ; Y. PICOD, Y. AUGET, M. GOMY, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Rép. dr. com.*, 2020, n° 95.

¹⁶²⁹ A. SUPIOT, « Le travail, liberté partagée », *préc.*, p. 717 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 74 ; D. GARDES, « *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », *préf.* L. CASAUX-LABRUNÉE, *Op. cit.*, p. 117.

¹⁶³⁰ D. FERRIER, « La liberté du commerce et de l'industrie », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 13^{ème} éd., 2007, p. 711, *spéc.*, n° 880 et s., p. 715 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 137 et s., p. 131 et s. Plus récemment, D. FERRIER, N. FERRIER, « La liberté du commerce et de l'industrie », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 26^{ème} éd., 2020, p. 849, *spéc.*, n° 1042, p. 853 et s. *Adde*, sur la concurrence entre liberté d'entreprendre et d'établissement : J.-P. THERON, « À propos de la liberté d'entreprendre », in, « *L'interventionnisme économique de la puissance publique* », Études en l'honneur du Doyen G. PEQUIGNOT, CERAM, Tome II, 1984, p. 675, *spéc.*, p. 679. V. également, J.-B. RACINE, « L'ordre concurrentiel et les droits de l'homme », in, *Mélanges A. PIROVANO*, *préc.*, p. 430, qui voit dans les libertés d'établissement ainsi que d'entreprendre, une concurrence à la liberté du commerce et de l'industrie. Dans le même sens, J.-L. DEWOST, B. LASSERRE, R. SAINT-ESTEBEN, « L'entreprise, les règles de concurrence et les droits fondamentaux : quelle articulation ? », *Cah. cons. const.*, 2012, p. 187.

¹⁶³¹ Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, *préc.*

¹⁶³² G. LYON-CAEN, « Les clauses restrictives de la liberté du travail », *préc.*, p. 94 ; P.-H. MOUSSERON, « La fidélisation du personnel », *préc.*, p. 483 ; C. CHAMPAUD, « Les clauses de non-concurrence ou comment concilier liberté de contracter, liberté d'entreprendre et liberté de travailler », *préc.*, p. 161 ; J. AMIEL-DONNAT,

qu'elle encadre. Elle seule permet d'organiser la commercialité de la force de travail¹⁶³³. En ce sens, cette liberté n'atteint pas uniquement l'entreprise, elle atteint la personne¹⁶³⁴. L'intérêt légitime, constituant la cause des restrictions de concurrence post-contractuelles, permet ici d'identifier la liberté que l'employeur souhaite saisir. Cette liberté doit contenir en son sein l'ensemble des qualités intrinsèques de la personne du salarié¹⁶³⁵. Dans ce contexte, le Professeur REVET considère que « *la liberté du travail se singularise par rapport aux autres libertés : elle a précisément pour objet de permettre leur neutralisation - la neutralisation de certaines d'entre elles* »¹⁶³⁶. Elle limite ainsi les actions du salarié - à la fois physiques¹⁶³⁷ et intellectuelles¹⁶³⁸ - dans le but de préserver l'entreprise de l'employeur. La captation de la personne dans tous ses aspects permet alors de considérer que la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail n'a pour autre objet que la personne du salarié entrevue par sa liberté du travail.

445. Les libertés saisies par la clause - La liberté d'entreprendre¹⁶³⁹ est également concernée¹⁶⁴⁰ par la clause de non-concurrence puisque l'ancien salarié perd, au moins en partie, le droit de se réinstaller librement ou d'exercer une nouvelle activité salariée. Ce constat ne se limite pas aux clauses de non-concurrence. À l'occasion de l'exécution du contrat de travail, la loyauté à laquelle est soumis le salarié l'empêche « d'entreprendre » afin de

« *Les clauses de non-concurrence en droit du travail* », *Op. cit.*, n° 41 ; T. REVET, « La liberté du travail », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », *préc.*, n° 933.

¹⁶³³ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 74.

¹⁶³⁴ La référence à la personne se retrouve au cœur de l'intérêt légitime. En effet, la cause de la clause de non-concurrence du contrat de travail saisit la personne du salarié.

¹⁶³⁵ Y. SERRA, « La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence », *préc.*, p. 245.

¹⁶³⁶ T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 73, p. 84.

¹⁶³⁷ M. DESPAX, « L'évolution du rapport de subordination », *préc.*, p. 13 ; J. SAVATIER, « La liberté dans le travail », *préc.*, p. 53 ; T. REVET, « *La force de travail. Étude juridique* », *préf.* F. ZENATI, *Op. cit.*, n° 90 : La liberté d'aller et venir est affectée.

¹⁶³⁸ J.-B. BLAISE, R. DESGORCES, « *Droit des affaires* », LGDJ, 8^{ème} éd., 2015, n° 272. *Adde*, Sur la liberté de choisir ses partenaires : D. MAINGUY, « La liberté de l'entreprise face à ses partenaires », in, « *Entreprise et liberté* », Dalloz, Tome X, 2007, p. 21. Qu'ils soient fournisseurs ou distributeurs : Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *AJ contrat*, 2019, p. 295, obs. F. BUY, J.-C. RODA ; CCC, n° 6, 2019, 101, note, M. MALAURIE-VIGNAL ; *D*, 2019, p. 2208, obs. A.-C. LE BRAS ; *D*, 2020, p. 789, obs. N. FERRIER ; *JCP E*, n° 37, 2019, 1416, note, D. MAINGUY ; *RTD civ*, 2019, p. 570, obs. H. BARBIER : Le salarié perd son droit d'exploiter au sens large.

Sur la liberté du chef d'entreprise de défendre sa stratégie économique : Cons. Const. 8 Déc. 2016, n° 2016-741 DC, *préc.* ; *JCP E*, n° 50, 2016, 1008, note, M. DANIS, M. VALENTINI.

Sur la liberté de l'employeur d'organiser le déplacement des salariés : Soc. 13 Juill. 2004, n° 02-15.142, Bull. civ, 2004, V, n° 205, *préc.* ; *Dr. soc.*, 2004, p. 1025, obs. B. GAURIAU ; *JCP E*, 2005, 35, note, F. PETIT.

¹⁶³⁹ N. MATHEY, « Les droits et libertés fondamentaux des personnes morales de droit privé », *préc.*, p. 2005 ; G. DRAGO, « Pour une définition positive de la liberté d'entreprendre », in « *Les libertés économiques* », EPA, 2003, p. 31 ; M.-L. DUSSART, « Privilège d'exercice et liberté d'entreprendre », *D*, 2015, p. 1166.

¹⁶⁴⁰ L. SAUTONIE-LAGUIONIE, J.-M. BÉRAUD, Y. GÉRARD, A. MARTINON, « Table ronde sur les clauses de non-concurrence », *JCP S*, n° 47, 2013, p. 1445.

concurrer son employeur. Pour autant, la subordination qui s'exerce ne vise pas expressément la liberté d'entreprendre. Elle s'attache plus particulièrement à la liberté du travail.

Un tel constat ne peut être déduit des clauses de non-concurrence insérées au sein des contrats de dépendance. Seule la liberté d'entreprendre est limitée par ces dernières. Dans le cas inverse, la subordination trouve alors à s'appliquer.

B) La liberté d'entreprendre uniquement saisie dans le contrat d'intégration

446. Opposition. - Les clauses de non-concurrence du contrat de travail et des contrats commerciaux doivent être distingués. Cette distinction repose en premier lieu sur leurs objets respectifs (1) puisqu'ils conditionnent les libertés affectées à cette occasion (2).

1) L'objet de la clause de non-concurrence post-contractuelle

447. L'absence de contrepartie financière. - Les conditions de validité de la clause de non-concurrence présentent une particularité selon que l'on se situe en droit du travail ou en droit commercial. Dans le premier cas, la contrepartie pécuniaire constitue un impératif qui emporte la licéité ou l'illicéité de la clause¹⁶⁴¹. Dans le second cas, en revanche, l'article L. 341-2, II du Code de commerce s'abstient d'exiger une telle contrepartie. Hormis cette spécificité, les exigences entourant chacune des clauses sont identiques. La similitude de ces critères peut certainement s'expliquer par la structure des contrats d'intégration. Ils présentent certains attributs également identifiés au sein du contrat de travail¹⁶⁴². Les rapports de pouvoir qui s'exercent sont parfois similaires¹⁶⁴³.

¹⁶⁴¹ A. MARTINON, « Vers une harmonisation des jurisprudences sociale et commerciale ? À propos des conditions de validité de la clause de non-concurrence », in « Le Code de commerce : 1807-2007 », *Livre du bicentenaire, préc.*, p. 535 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 774 ; Ph. LE TOURNEAU, « *Droit de la responsabilité et des contrats* », *Op. cit.*, n° 3113.61. Sur ce point v. notamment, la série d'arrêts « Hestia » : Com. 1^{er} Juill. 2003, n° 02-11.381 et 02-11.382, Inédit. Également, Com. 8 juill. 2003, n° 02-10.502, Inédit.

¹⁶⁴² C. JAMIN, « Clause de non-concurrence et contrat de franchise », *préc.*, p. 2878.

¹⁶⁴³ J.-P. CHAZAL, « *De la puissance économique en droit des obligations* », Th. Grenoble II, 1996, p. 38 ; P. LOKIEC, « *Pouvoir et contrat. Essai sur les transformations du droit privé dans les rapports contractuels* », *préf.* A. LYON-CAEN, LGDJ, 2004.

En réalité, il semble que la distinction repose essentiellement sur le fait que la dépendance, si elle détient pour effet de « capter » l'activité économique du débiteur, ne peut être assimilée à la subordination qui, quant à elle, s'exerce sur la personne du salarié. Cela justifie la raison pour laquelle l'exigence de contrepartie pécuniaire est seulement prévue dans le contrat de travail. Seul ce contrat autorise à « indemniser » le « surplus de subordination » qui s'exerce une fois le contrat achevé. C'est uniquement parce que la clause de non-concurrence du contrat de travail opère désubjectivation du salarié, une fois le contrat de travail achevé, que l'employeur doit verser cette contrepartie. *A contrario*, dans les contrats de dépendance l'absence de contrepartie signifie que la force de travail de l'entrepreneur intégré est toujours intacte.

448. Le savoir-faire. - L'intérêt légitime, rattaché à la clause de non-concurrence du contrat d'intégration, se caractérise par une « exclusion » de l'intégré. Alors qu'au sein du contrat de travail, le savoir-faire est un élément indissociable du salarié¹⁶⁴⁴, dans le contrat d'intégration, il reste lié à l'intégrateur. Il sera certes employé par l'intégré or, il ne participe qu'à l'organisation de son activité. Le savoir-faire et la personne de l'intégré sont toujours « dissociables ». En conséquence, au sein du contrat d'intégration, l'entrepreneur intégré ne constitue pas personnellement un élément de composition de l'intérêt légitime.

Les objets des clauses de non-concurrence sont distingués au moyen de leurs intérêts respectifs. À l'occasion du contrat d'intégration, la personne de l'entrepreneur intégré ne participe pas à la conception de l'intérêt de l'entreprise. Seule sa liberté d'entreprendre est située au centre de la clause.

2) L'importance de la liberté d'entreprendre dans le cadre de la clause de non-concurrence

449. La liberté d'entreprendre. - La liberté affectée par la clause de non-concurrence du contrat d'intégration ne consiste qu'en la liberté d'entreprendre. Ce qui constitue le cœur de la protection résulte de l'organisation économique du réseau. La personne de l'entrepreneur intégré est exclue de l'intérêt à préserver. Aussi, l'intégrateur n'agit pas en limitation de la liberté du travail. Il protège uniquement son achalandage. La Cour de cassation considère à cet

¹⁶⁴⁴ Supra.

effet que « *la clause interdisant au franchisé d'exercer, même de manière indépendante, une activité commerciale concurrente dans le local concerné était proportionnée à la protection des intérêts visés par cette stipulation* »¹⁶⁴⁵. Dans cette affaire, la Cour perçoit un lien entre le savoir-faire existant et les restrictions mises en œuvre par la clause¹⁶⁴⁶. De leur articulation provient la dissociation entre le savoir-faire et l'identité personnelle ou professionnelle de l'entrepreneur intégré¹⁶⁴⁷. L'objet de la protection ne vise pas les compétences et qualifications de l'entrepreneur. Il s'agit de préserver les éléments de l'intégrateur qui permettent, lorsqu'ils sont employés par l'intégré, d'attirer la clientèle.

450. La liberté affectée. - Dans la mesure où la personne de l'entrepreneur intégré est maintenue en dehors de la clause de non-concurrence, la liberté ici saisie renvoie à la liberté d'entreprendre. L'objet même du contrat d'intégration entend saisir cette liberté. En dehors de ce seul cadre, l'intégré reste indépendant, sa liberté du travail n'est jamais affectée. Dès lors, puisque la clause de non-concurrence se présente comme autonome mais néanmoins accessoire à l'objet du contrat auquel elle se rattache¹⁶⁴⁸, elle ne peut saisir une liberté non-objectivée par le contrat lui-même.

Il faut également préciser que les mesures d'intégration ne visent qu'à déterminer l'activité économique de l'entrepreneur dans le but de parvenir à l'unité du réseau. À cet égard, l'organisation de l'activité constitue l'objet du contrat d'intégration : l'intérêt du réseau est constitué par ces mesures. Aussi, puisque la clause de non-concurrence agit de concert avec l'objet du contrat, elle ne peut lui en assigner un nouveau¹⁶⁴⁹. Seule la liberté d'entreprendre est donc objectivée par la clause de non-concurrence, la personne de l'entrepreneur en est traditionnellement exclue.

¹⁶⁴⁵ Com. 24 Nov. 2009, n° 08-17.650, Inédit ; *JCP E*, n° 9-10, 2010, 1220, note, N. DISSAUX ; *CCC*, n° 2, 2010, 43, note, M. MALAURIE-VIGNAL

¹⁶⁴⁶ M. MALAURIE-VIGNAL, note sous, Com. 24 Nov. 2009, n° 08-17.650 ; *CCC*, n° 2, 2010, 43.

¹⁶⁴⁷ Cela se retrouve dans les décisions du Conseil de la concurrence : Déc. n° 96-D-36 du 28 Mai 1996 « Relative à des pratiques relevées dans le réseau de franchise de vêtements pour enfants de la marque Z », BOCC, 20 Août 1996. Également, Cons. conc, n° 97-D-48, 18 Juin 1997, « Relative à des pratiques mises en œuvre dans le secteur des transaction immobilières entre particuliers par les entreprises du réseau de franchise ERAS » ; *CCC*, 1997, 152, obs. L. VOGEL ; *D*, 1998, p. 223, obs. Y. SERRA ; *LPA*, n° 42, 1998, p. 26, note, P. ARHEL. Dans cette dernière décision, le Conseil considérait que « *les clauses de non-concurrence (...) permettent d'assurer la protection du savoir-faire transmis qui ne doit profiter qu'aux membres du réseau et de laisser au franchiseur le temps de réinstaller un franchisé* ». Le Conseil poursuit, « *mais il ne peut en aller ainsi, sous réserve qu'elles soient proportionnées, que sans la mesure où de telles obligation de non-concurrence apparaissent nécessaire pour protéger les droits de propriété industrielle ou intellectuelle du franchiseur ou pour maintenir l'identité commune ou la réputation du réseau.* »

¹⁶⁴⁸ N. DISSAUX, « Clause de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 25.

¹⁶⁴⁹ Com. 22 Févr. 2000, n° 97-15.560, Inédit ; *JCP E*, 2000, p. 1429, note, L. LEVENEUR.

451. Conclusion section. - Il faut constater une véritable « inversion » induite par l'objet des clauses de non-concurrence selon que l'on soit en présence d'un contrat de travail ou d'un contrat commercial. Dans le premier, la personne du salarié ainsi que tous ses attributs se présentent comme un facteur de concurrence pour l'employeur. Ils imprègnent l'objet mais également la cause de la clause. En revanche, dans le contrat commercial, ce sont au contraire les « qualités » ainsi que tous les éléments participant à la constitution de l'identité de l'intégrateur qui se placent au cœur de l'objet de la clause. En ce sens, c'est bien la liberté d'entreprendre du débiteur qu'il faut saisir. Dès lors, la clause de non-concurrence du contrat d'intégration n'est pas susceptible d'entraîner une requalification en contrat de travail. Seule celle présente à l'occasion du contrat de travail, parce qu'elle suit la dynamique imposée par la subordination, est capable de constituer un élément de caractérisation du contrat de travail. En effet, dans cette dernière clause, c'est bien la personne qui constitue le cœur du contrat et ainsi, le cœur de la clause.

Section II) La clause de non-concurrence « officieuse » des plateformes : ou la saisie renouvelée de la force de travail

452. Effets. - Dans le cadre des clauses de non-concurrence stipulées au contrat, les effets atteignent soit la liberté du travail, soit la liberté d'entreprendre. L'on se demande si de tels effets peuvent être obtenus lorsque la non-concurrence est « officieuse », c'est-à-dire, lorsqu'elle n'est pas stipulée par clause. Cette interrogation est légitime au regard du fonctionnement des plateformes. Elles imposent des dispositifs donc les conséquences nous semble concrètement emporter la captation de la force de travail des prestataires offreurs par une obligation de non-concurrence (§1). D'autres procédés sont sujets à discussion dans la mesure où ils emporteront des effets proches de ceux des clauses de non-concurrence sans pour autant y correspondre formellement (§2).

§1) Des clauses susceptibles de caractériser une saisie de la force de travail par les plateformes

453. Une proximité. - Les mesures d'intégration imposées par les plateformes doivent être associées à certaines clauses du contrat de travail pour lesquelles les juridictions reconnaissent l'existence d'une clause de non-concurrence « officieuse » (I). Ces procédés atteignent directement la force de travail des prestataires offreurs (II) ils laissent ainsi apparaître la subordination.

I) Les dispositifs susceptibles de caractériser des clauses de non-concurrence « indirectes » dans le contrat de travail

454. Tentatives. - Le contrat de travail a eu à connaître l'existence d'un certain nombre de clauses dont les effets ont conduit les juridictions à s'interroger sur leurs possibles associations à des clauses de non-concurrence (A). La solution retenue alors la suivante. Dès l'instant où ces clauses emportent des effets sur la liberté du travail des salariés alors, cette qualification leur est attribuée (B).

A) L'identification de clauses vectrices d'interrogations

455. Le cas de la clause de non-détournement de clientèle. - Les clauses de clientèle¹⁶⁵⁰ sont les clauses par lesquelles l'ancien salarié se voit interdit de démarcher la clientèle de l'ancien employeur. Ces clauses sont bien moins contraignantes que des clauses de non-concurrence¹⁶⁵¹ et les juridictions les distinguent en se fondant sur la nature des mesures imposées par la clause¹⁶⁵². La Cour de cassation considère que l'interdiction faite à l'ancien salarié de prospector la clientèle de l'ancien employeur relève finalement du champ de la concurrence déloyale et ne suffit pas à requalifier la clause de clientèle en clause de non-concurrence¹⁶⁵³.

456. Les réserves. - Plusieurs exceptions doivent toutefois être mentionnées. D'une part, lorsque le salarié est soumis à une interdiction de démarchage mais également à une interdiction de répondre aux sollicitations des clients de l'entreprise, la clause de clientèle se distingue d'une simple protection contre les risques de concurrence déloyale¹⁶⁵⁴. En ce sens, la Cour de cassation considère que « *la "clause de clientèle" contenait une interdiction, y compris dans le cas où des clients de l'employeur envisageraient spontanément, en dehors de toute sollicitation ou démarchage, de contracter directement ou indirectement avec l'ancienne salariée, et retenu que dans ce cas, il ne peut être considéré que l'intéressée manque de loyauté à l'égard de son ancien employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que cette clause s'analysait en une*

¹⁶⁵⁰ P.-H. ANTONMATTEI, « *Les clauses du contrat de travail* », Liaisons, 2^{ème} éd., 2009, p. 84 ; C. BOILLOT, « L'obligation de ne pas faire : étude à partir du droit des affaires », *RTD com*, 2010, p. 243 ; M. CASTRONOVO, « Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *RDT*, 2010, p. 507 ; Centre de droit de la concurrence Yves Serra, « Concurrence interdite - Concurrence déloyale et parasitisme », *D*, 2011, p. 2961 ; Y. PICOD, Y. AUGET, S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 36 ; I. BEYNEIX, « Clause de non-concurrence », *JC. I, Travail - Traité*, fasc. 18-25, 2020, n° 3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 192.

¹⁶⁵¹ Sur ce point v. notamment, P.-H. ANTONMATTEI, « *Les clauses du contrat de travail* », *Op. cit.*, p. 84 : Qui qualifie les clauses de non-détournement de clientèle de « *diminutif de la clause de non-concurrence* ».

¹⁶⁵² Soc. 2 Juill. 2008, n° 07-40.618, Inédit : La Cour considérait ici que les termes ambigus de la clause de non-détournement de clientèle aboutissaient en fait à interdire au débiteur l'accès aux entreprises œuvrant dans le secteur de l'aéronautique et donc à lui interdire l'exercice d'une activité conforme à sa formation et à son expérience professionnelle. La clause devait être requalifiée de clause de non-concurrence. Également, Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.668, Inédit.

¹⁶⁵³ Sur ce point, v. notamment, L. PERRIN, note sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *D. actualité*, 2009.

¹⁶⁵⁴ On peut alors se demander s'il ne s'agit pas d'un revirement de jurisprudence au regard de l'arrêt Soc. 20 Déc. 2006, (n° 05-45.365, Bull. civ, 2006, V, n° 392 ; *Dr. soc.*, 2007, p. 372, obs. J. MOULY) qui préconisait que soit appréciée comme une clause de non-concurrence la clause interdisant au salarié de ne pas entreprendre d'action visant à se substituer directement ou non à l'employeur dans l'activité exercée.

clause de non-concurrence »¹⁶⁵⁵. Elle emporte ici un effet identique à celui engendré par une clause de non-concurrence et mérite de passer par l'opération de requalification. Il en est de même concernant la clause interdisant « à un salarié d'entrer en relation, directement ou indirectement, et selon quelque procédé que ce soit, avec la clientèle auprès de laquelle il était intervenu lorsqu'il était au service de son ancien employeur »¹⁶⁵⁶. D'autre part, lorsque la clause de clientèle empêche le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, elle doit être considérée comme clause de non-concurrence¹⁶⁵⁷. Ici, les juridictions apprécient objectivement¹⁶⁵⁸ les restrictions apportées à la liberté du travail. Elles se fondent sur les compétences et qualifications professionnelles du salarié¹⁶⁵⁹.

457. Les clauses de secret. - Par nature, les clauses de non-divulgence¹⁶⁶⁰ et les clauses de non-concurrence se distinguent par leur objet. Tandis que la première prohibe l'exploitation, la seconde se concentre sur la non-divulgence¹⁶⁶¹. Aussi, la présence d'une clause de non-divulgence n'empêche pas l'ancien salarié de faire concurrence à son employeur¹⁶⁶². S'il est essentiellement question de protéger le savoir-faire de l'entreprise, il arrive que la distinction entre clause de secret et clause de non-concurrence soit plus délicate à effectuer notamment lorsque la formulation de ladite clause empêche le salarié d'exercer son activité professionnelle ou encore lorsqu'elle se combine à une clause de non-sollicitation.

¹⁶⁵⁵ Sur la clause de clientèle portant atteinte à la liberté du travail : Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ. 2009, V, n° 232 ; CCC, n° 12, 2009, 288, note, M. MALAURIE-VIGNAL ; *D. actualité*, 2009, obs. L. PERRIN ; *JCP S*, n° 46, 2009, 564, obs. N. LÉGER ; *AJDI*, 2010, p. 655, obs. D. TOMASIN ; *Dr. soc*, 2010, p. 120, obs. J. MOULY ; *JCP G*, n° 1-2, 2010, 24, note, D. CORRIGNAN-CARSIN ; *JCP S*, n° 6, 2010, 1055, note, B. BOSSU.

¹⁶⁵⁶ Soc. 15 Mars 2017, n° 15-28.142, Inédit.

¹⁶⁵⁷ Soc. 2 Juill. 2008, n° 07-40.618, Inédit.

¹⁶⁵⁸ Soc. 3 Juill. 2019, n° 16-16.134, Inédit ; *Dr. soc*, 2019, p. 885, note, J. MOULY.

¹⁶⁵⁹ Com. 27 Mai 2021, n° 18-23.261 et n° 18-23.699 (FP-B+R+I) ; *D. actualité*, 2021, obs. C.-S. PINAT.

¹⁶⁶⁰ F. NAMMOUR, « Les clauses de secret ou la réservation de l'information par le contrat », *préf. J.- M. MOUSSERON*, Th. Montpellier, 1992, p. 45 ; D. PORACCHIA, « La protection juridique des secrets de l'entreprise », *Dr. et patrimoine*, 2000, p. 20 ; M.-A. MOREAU, « La protection de l'entreprise par les clauses de non-concurrence et de confidentialité », *Dr. et patrimoine*, 2002, p. 81 ; F.- X. TESTU, « La confidentialité conventionnelle », *Dr. et patrimoine*, 2002, p. 81 ; M. VIVANT, « Les clauses de secret », in, « *Les principales clauses de contrats conclus entre professionnels* », PUAM, 1990, p. 101 ; M. BEHAR-TOUCHAIS, « Le contenu du contrat », *RDC*, 2013, p. 756 ; D. SASSOLAS, « La durée des clauses de confidentialité », *RTD com*, 2015, p. 625.

¹⁶⁶¹ C.-E. BUCHER, « Clause de non-concurrence : notion, généralités », *JC. I, Contrats - Distribution*, fasc. 120, 2016, n° 5.

¹⁶⁶² Soc. 2 oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ. 2001, n° 291 ; *D*, 2001, p. 3148 ; *Dr. soc*, 2001, p. 915, note, J.- E. RAY ; *Dr. soc*, 2002, p. 84, note, A. MOLE ; *D*, 2001, p. 3148, note, P.- Y. GAUTIER ; *D*, 2002, p. 3286, note, Ph. LANGLOIS ; *RTD civ*, 2002, p. 72, obs. J. HAUSER ; *Gaz. Pal.*, n° 136, 2002, p. 47, note, H. VRAY ; *Gaz. Pal.*, n° 108, 2002, p. 33, note, E. BRIDENNE ; *Gaz. Pal.*, n° 333, 2001, p. 9, obs. F. GHILAIN ; *JCP E et A*, n° 48, 2001, 1918, note, C. PUIGELIER. Également, Soc. 15 Oct. 2014, n° 13-11.524, Bull. civ. 2014, V, n° 240 ; *RDT* 2015, p. 39 obs. L. GRATTON ; *JS Lamy*, 2014, n° 377-378, p. 5, note H. TISSANDIER.

Dans tous les cas, lorsque la clause visée apporte une restriction excessive à la liberté du travail alors elle doit être requalifiée en clause de non-concurrence.

B) Les effets restrictifs sur la liberté du travail

458. Appréciations divergentes. - La question des effets restrictifs sur la liberté du travail doit s'apprécier différemment selon la rédaction des clauses. Si certaines d'entre elles excluent la personne du salarié de leur objet (1) d'autres, au contraire, peuvent de manière « indirecte », la réintégrer au sein de l'objet de la clause (2).

1) *L'exclusion de la personne dans les clauses de clientèle*

459. Des similarités avec la clause de non-concurrence. - Parce qu'elle se présente également restrictive de la liberté du travail, bien que ce soit dans une moindre mesure, la clause de clientèle bénéficie de limitations impératives dans le temps¹⁶⁶³. En revanche, les limitations spatiales peuvent encore être discutées¹⁶⁶⁴. Une décision de la Cour de cassation considère que la clause de clientèle doit s'analyser en une clause de non-concurrence lorsqu'elle prévoit « l'interdiction faite à l'ancien salarié de démarcher les clients du site de Cahors au sein duquel il travaillait, mais s'appliquait à l'ensemble des clients de la société concernée »¹⁶⁶⁵. En réalité, il n'est pas certain que la limitation géographique¹⁶⁶⁶ ait entraîné la requalification de la clause. Le salarié était dans l'impossibilité « d'exploiter d'une quelconque façon la clientèle »¹⁶⁶⁷. Il ne pouvait ni la démarcher, ni répondre à ses sollicitations. En ce sens, la Cour identifie l'interdiction faite au salarié d'« exercer une activité concurrente ». Ici, l'objet véritable de la clause de clientèle est dépassé¹⁶⁶⁸. L'employeur ne souhaitait pas agir dans une démarche

¹⁶⁶³ M. CASTRONOVO, « Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *préc.*, p. 509.

¹⁶⁶⁴ Le lieu d'exercice de la profession constitue un élément détenant une attraction sur la clientèle. Sur ce point, v. notamment, M. CHANIOT-WALINE, « La transmission des clientèles civiles », *préf. J. GHESTIN, Op. cit.*, n° 76 ; Y. AUGET, « Concurrence et clientèle », *préf. Y. SERRA, Op. cit.*, n° 21 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « Droit commercial », *Op. cit.*, n° 265 et s.

Dans la mesure où la clause de clientèle n'a pas pour effet d'imposer une interdiction de concurrence, on comprendrait mal la raison pour laquelle les conditions de validité d'une telle clause nécessiteraient de délimiter un cadre spatial.

¹⁶⁶⁵ Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.668, Inédit.

¹⁶⁶⁶ *Contra.* M. CASTRONOVO, « Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *préc.*, p. 509.

¹⁶⁶⁷ La clause prévoyait effectivement que l'ancien salarié s'abstienne de répondre aux sollicitations de la clientèle.

¹⁶⁶⁸ En effet, la clientèle peut être attirée vers l'ancien salarié du fait d'éléments qui, cette fois, relèvent de la personnalité de ce dernier. Sur ce point, v. notamment : P. LECLERQ, « Les clientèles attachées à la personne », LGDJ, 1965, p. 14 ; R. SAVATIER, « L'introduction et l'évolution du bien clientèle dans la construction du droit positif », *préc.*, p. 559. *Contra.* J. HILAIRE, J. TURLAN, « Contingences historiques du fonds de commerce », in, A. SAYAG (dir.), « L'entreprise personnelle », Litec, Tome II, 1981, p. 125. La clientèle se trouve effectivement

préventive contre le risque de concurrence déloyale, il restreignait uniquement la liberté du travail de son ancien salarié.

Cette différence d'objet entre les clauses de clientèle et celles de non-concurrence explique la raison pour laquelle leur formalisme est distinct. Alors que dans la clause de clientèle l'employeur ne cherche pas à accaparer la force de travail de son salarié, dans la clause de non-concurrence, en revanche, il souhaite parvenir à un tel résultat. Dès lors, en ce qui concerne la clause de clientèle, aucune référence aux qualités intrinsèques de l'ancien salarié¹⁶⁶⁹ n'est nécessaire. D'ailleurs, cette clause ne s'oppose nullement à ce que l'ancien salarié s'engage dans une activité concurrente de celle de son ancien employeur. L'employeur souhaite simplement limiter l'entreprise¹⁶⁷⁰ du salarié en lui interdisant de solliciter sa propre clientèle.

Si le régime de la clause de non-détournement de clientèle s'oppose à celui de la clause de non-concurrence, il n'en demeure pas moins que la personne du salarié n'est jamais totalement extérieure à l'objet de la clause. Sa présence est seulement « indirecte ».

2) *La présence indirecte de la personne*

460. Position du problème. - Les clauses de non-détournement de clientèle interrogent une partie de la doctrine quant à savoir si elles doivent être appréciées comme des clauses de non-concurrence¹⁶⁷¹. La Cour de cassation s'est partiellement prononcée en ce sens. Elle considère

attachée personnellement au titulaire du fonds : M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 268. Cependant, ce point doit être mesuré puisque la tendance est plutôt dans le sens d'une dépersonnalisation de la clientèle : Y. AUGET, « *Clientèle et concurrence* », *préf.* Y. SERRA, *Op. cit.*, n° 28 et s. Dans la mesure où la clientèle provient de l'achalandage, contraindre le salarié à refuser les sollicitations de la clientèle revient à organiser la limitation de sa liberté du travail.

Sur l'attraction sur la clientèle et ses liens avec l'achalandage, v. notamment : T. REVET, F. ZENATI, « Nullité d'une cession de clientèle médicale, faute d'objet et de cause », *RTD civ.*, 1991, p. 560 ; F. ZENATI, « Clientèle : notion juridique et droit de présentation », *RTD civ.*, 1994, p. 639 ; O. TOURNAFOND, « La cession directe de clientèle civile et la vente du 'fonds libéral' en droit français », *D.*, 2002, p. 930 ; J. DERRUPPÉ, T. DE RAVEL D'ESCLAPON, « Clientèle et achalandage », *Rép. dr. com.*, 2016, n° 118.

¹⁶⁶⁹ En effet, la question des fonctions réellement occupées par le salarié ne constitue pas un élément de validité de la clause de clientèle : Y. SERRA, « La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence », *préc.*, p. 245.

¹⁶⁷⁰ Essentiellement son exploitation puisque l'ancien salarié n'est pas libre de sélectionner la clientèle qu'il souhaite.

¹⁶⁷¹ Ph. STOFFEL-MUNCK, « La clause de non-sollicitation, équivalent gratuit de la clause de non-concurrence », *CCC*, n° 26, 2006 ; B. BENILSI, « La clause de non-sollicitation », *JCP S.*, 2007, p. 1976 ; M. DEPINCÉ, « Les clauses de non-concurrence post-contractuelles et ses alternatives », *préc.*, p. 259 ; J. BEKARD-CARDOSO, M. DESPLAT, « Non-concurrence: trois clauses, deux chambres, une question », *JCP E* 2010, 1157 ; M. CASTRONOVO, « Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *préc.*, p. 508 ; C. CASEAU-ROCHE, « La clause de non-sollicitation », *AJ Contrats d'affaires-Concurrence-Distribution*, 2015, p. 64, p. 64 ;

« qu'en exécution de la clause de non-sollicitation conclue entre son employeur et la société Sophis, le salarié n'avait pas pu être engagé par cette dernière jusqu'en février 2008, en a exactement déduit que cette clause avait porté atteinte à sa liberté de travailler et que son employeur devait l'indemniser du préjudice qu'il lui avait ainsi causé »¹⁶⁷². Dès l'instant où une telle clause empêche véritablement toutes perspectives de travail, le salarié est en droit de réclamer une contrepartie pécuniaire. Le prononcé de l'indemnisation peut être entrevu comme une manière de rétribuer le surplus de subordination s'exerçant en dehors du contrat. Pourtant, de manière générale, la contrepartie à la clause de clientèle n'est pas une obligation.

461. La liberté du travail supplantée. - Il semble que la clause de clientèle n'a d'intérêt véritable que lorsque les spécificités inhérentes au salarié constituent un enjeu majeur pour l'ancien employeur. Le savoir-faire et les compétences détenus par l'ancien salarié intégreraient alors l'objet de la clause et fonderaient le surplus de subordination. Or, cette hypothèse est contrariée par un point crucial : l'ancien salarié peut faire concurrence à son ancien employeur. Toutefois, cette concurrence ne peut s'exercer par le biais du contractant de l'employeur. Ce sont les qualités du salarié qui induisent le détournement de clientèle uniquement lorsqu'elles sont placées à disposition dudit contractant. Le salarié est ainsi au moins partiellement intégré au sein de l'objet de la clause mais le risque ne découle pas de lui car présence du contractant empêche de réifier la liberté du travail du salarié. Par cette clause l'ancien employeur entend rester maître des éléments qui constituent « son identité ». C'est alors la liberté d'entreprendre qui est au cœur du dispositif de telles clauses.

462. Contestations. - La prééminence de la liberté d'entreprendre sur celle du travail semble devoir être rapidement contrariée car le salarié détient naturellement un droit sur sa qualification professionnelle¹⁶⁷³. Cette qualification est indissociable de sa propre personne et elle contribue à l'insérer dans l'objet de la clause. Un autre argument, plus contextuel, doit être tiré du marché de l'emploi au sein duquel le salarié évolue¹⁶⁷⁴. Dès l'instant où le marché est peu concurrentiel la présence d'une clause de non-détournement emporte les effets d'une clause de non-

A.- S. LUCAS-PUGET, « Clause de non-sollicitation de collaborateurs », *CCC*, 2016, p. 4; Y. PICOD, Y. AUGET, S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 32 ; I. BEYNEIX, « Clause de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 177.

¹⁶⁷² Soc. 2 mars. 2011, n° 09-40.547, Inédit : Dans cette affaire, la Cour rappelait que la liberté du travail est au-dessus de la loi des parties surtout lorsqu'elles aliènent la liberté d'autrui.

¹⁶⁷³ R. VATINET, « Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail », *préc.*, p. 536.

¹⁶⁷⁴ B. BENILSI, « La clause de non-sollicitation », *préc.*, 1976.

concurrence¹⁶⁷⁵. Elle empêche tout simplement le salarié de pouvoir retrouver un emploi. Enfin, il faut mesurer la portée des clauses de clientèle lorsqu'elles s'accompagnent d'une clause de non-divulgence. Par nature leurs objets diffèrent, toutefois, la clause de non-divulgence stipulant que le salarié « *ne peut faire profiter directement ou indirectement, sous quelque forme que ce soit une entreprise concurrente des connaissances acquises à l'occasion des fonctions* »¹⁶⁷⁶ peut entraîner une atteinte au moins aussi intense que celle induite par une clause de non-concurrence¹⁶⁷⁷ lorsque le salarié évolue sur un marché cloisonné¹⁶⁷⁸.

Ces clauses peuvent se trouver partiellement identifiées dans le cadre des plateformes. La volonté de saisir la force de travail du prestataire offreur semble être révélée.

II) Des dispositifs contractuels créateurs de restrictions à la liberté du travail dans le cas des plateformes

463. Absence de clientèle. - Les liens entre plateforme, prestataires offreur et clientèle sont détaillés dans une affaire *Elite Taxi*¹⁶⁷⁹. La Cour de justice reconnaît que la clientèle des plateformes n'est pas celle des prestataires offreur¹⁶⁸⁰. Ce constat résulte principalement des impératifs émanant des plateformes qui prohibent tout contact avec la clientèle. Le prestataire

¹⁶⁷⁵ R. VATINET, note, sous, Com. 10 Mai 2006, n° 04-10.149, Bull. civ, 2006, V, n° 116 ; *JCP S*, 2006, 1642.

¹⁶⁷⁶ Soc. 13 Juill. 1999, n° 96-45.425

¹⁶⁷⁷ *Contra*. Ph. STOFFEL-MUNCK, « La clause de non-sollicitation, équivalent gratuit de la clause de non-concurrence », *préc* ; M. DEPINCÉ « La clause de non-concurrence post-contractuelle et ses alternatives », *préc*, p. 261.

¹⁶⁷⁸ D. SASSOLAS, « La durée des clauses de confidentialité », *préc*, p. 625 : L'auteur reprenant les propos du Professeur VIRASSAMY évoque l'inclusion éventuelle, au sein des clauses de non-concurrence, d'une obligation de confidentialité (G.-J. VIRASSAMY, « Les limites à l'information sur les affaires d'une entreprise », *RTD com*, 1998, p. 179). De même, l'auteur évoque l'interdiction d'exploitation qui découlerait d'une clause de confidentialité. En effet, lors d'une affaire du 28 Nov. 2006, (Com. n° 04-10.844, Inédit), la Cour s'était prononcée en reconnaissance d'une clause de non-concurrence concernant la disposition conventionnelle prévoyant une restriction à la liberté d'exploitation. De même, lorsque l'exploitation est susceptible de révéler le secret à protéger, l'interdiction d'exploitation comprendrait en son sein une clause de confidentialité (J. FOYER, M. VIVANT, « *Le droit des brevets* », PUF, 1991, n° 31).

¹⁶⁷⁹ CJUE, 20 Déc. 2017, « *Asociación Elite Taxi c. Uber systems SpainSL* », aff. C-434/15, *préc* ; *Juris tourisme*, n° 199, 2017, p. 12, obs. X. DELPECH ; *AJDA*, 2018, p. 329, note, P. BONNEVILLE, E. BROUSSY, H. CASSAGNABÈRE, C. GÄNSER ; *Com. comm. électr.*, n° 2, 2018, 11, note, G. LOISEAU ; *D*, 2018, p. 934, note, N. BALAT ; *D. actualité*, 2018, obs. N. MAXIMIN ; *Europe*, n° 2, 2018, 65, note, E. DANIEL ; *EEL*, n° 2, 2018, 14, note, J.-B. CHARLES ; *EEL*, n° 2, 2018, 48, obs. A. MULLER-CURZYDLO ; *JCP G*, n° 4, 2018, 85, obs. D. BERLIN ; *Jour. dr. inter.*, n° 2, 2018, chron. 4, obs. C. NOURISSAT ; *Juris tourisme*, n° 205, 2018, p. 12, obs. X. DELPECH ; *RDC*, n° 2, 2018, p. 210, obs. J. HUET ; *RTD eur*, 2018, p. 147, note, L. GRARD ; *RTD eur*, 2018, p. 273, note, V. HATZOPOULOS ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 43, obs. J. HUET.

¹⁶⁸⁰ Th. TAURAN, « Haro sur le régime social des indépendants : vive le régime général ! », *RDSS*, 2017, p. 993, *spéc*, p. 994 ; T. DOUVILLE, « Le fonds de commerce électronique : de sa reconnaissance à sa marginalisation », *IP/IT*, 2019, p. 670 ; K. VAN DER BERGH, « Le rapport « Frouin » : poser le cadre légal d'une plateformes du travail », *préc*, p. 99.

ne peut accéder à cette dernière qu'au moyen de l'application mise à disposition par la plateforme. Cette question est à l'origine du contentieux *Berwick*¹⁶⁸¹. Il est notamment reproché à la plateforme *Uber* d'interdire aux chauffeurs de « *se promouvoir personnellement auprès de la clientèle* »¹⁶⁸² et d'accepter des offres de transport extérieures à la plateforme¹⁶⁸³.

464. Possibilité d'une clause de non-concurrence. - Le procédé est original : le prestataire doit refuser toute sollicitation qui ne passe pas par la plateforme. Si la formule peut sembler anodine, elle fait écho à ce qui est identifié dans le cadre des clauses de clientèle lorsqu'elles sont requalifiées en clauses de non-concurrence¹⁶⁸⁴. Pour rappel, ces clauses sont licites et ne se confondent pas avec des clauses de non-concurrence. Or, lorsqu'elles empêchent le salarié, non seulement de solliciter la clientèle de l'ex-employeur, mais également de répondre aux sollicitations de sa clientèle¹⁶⁸⁵, elles emportent une limitation excessive au libre exercice d'une activité professionnelle¹⁶⁸⁶ et s'analysent en clause de non-concurrence.

Le dispositif évoqué lors de l'affaire *Berwick* présente une similarité remarquable avec ces clauses de non-détournement de clientèle. L'interdiction ainsi appréciée doit être mise en lien avec la personne du prestataire. Si la plateforme souhaite éviter que le prestataire ne réponde aux sollicitations de la clientèle, c'est parce qu'il constitue une menace pour la plateforme.

Ici, le risque repose sur le détournement de clientèle qui, s'il ne suffit pas à démontrer l'existence d'un intérêt légitime, doit être mis en lien avec les fonctions exercées par le prestataire. Il s'agit de reconnaître que le prestataire peut présenter une attractivité pour la clientèle. En ce sens, le risque résulte de la personnalité du prestataire, de son efficacité, de son sérieux, *etc.* L'on comprend alors la raison pour laquelle les plateformes évacuent toute

¹⁶⁸¹ Superior court of California county of San Fransisco, 16 - 06- 2015, « Uber Technologies, inc., a Delaware corporation vs. Barabara Berwick », n° CGC-15-546378.

¹⁶⁸² K. VAN DEN BERGH, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *préc.*, p. 320.

¹⁶⁸³ United states district court northern district of California, 11- 03 - 2015, « Douglas O'connor, et al., vs. Uber technologies inc., et al., », n° C-13-3826 EMC.

¹⁶⁸⁴ P.-H. ANTONMATTEI, « *Les clauses du contrat de travail* », *Op. cit.*, p. 84 ; C. BOILLOT, « L'obligation de ne pas faire : étude à partir du droit des affaires », *préc.*, p. 243 ; M. CASTRONOVO, « Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *préc.*, p. 507 ; Centre de droit de la concurrence Yves Serra, « Concurrence interdite - Concurrence déloyale et parasitisme », *préc.*, p. 2961 ; Y. PICOD, Y. AUGET, S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 36 ; I. BEYNEIX, « Clause de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 192.

¹⁶⁸⁵ Soc. n° 08-41.668, Inédit, *préc.*

¹⁶⁸⁶ *Contra.* H. GUYOT, « La place de l'entrepreneur dans l'intermédiation numérique », *préc.*

possibilité de personnalisation de la prestation. Non seulement cette dernière est parfaitement identique entre tous les prestataires¹⁶⁸⁷ mais plus encore, ils ne peuvent décider d'adopter des mesures destinées à attirer la clientèle telle que l'adaptation de leurs marges¹⁶⁸⁸. La prestation doit uniquement révéler « l'identité » de la plateforme et toute apparition de l'individualité du prestataire est sanctionnée. En procédant de la sorte, les plateformes s'assurent que le prestataire n'accapare pas la clientèle. Il semble ainsi que ce qui est au cœur du dispositif de l'affaire *Berwick* ne consiste pas en la liberté d'entreprendre mais bien en la liberté du travail puisque ce sont les spécificités intrinsèques du prestataire, que la plateforme s'efforce d'effacer. En définitive, ces clauses doivent être considérées comme des clauses de non-concurrence qui prévoient une détention de la force de travail au-delà de la durée de vie du contrat.

La subordination se dévoile. Dès l'instant où la clause de non-détournement affecte la personne entrevue sous le prisme de sa liberté du travail alors, les restrictions apportées sont identiques à celles induites par une clause de non-concurrence. Ces clauses observées dans le contexte des plateformes ne peuvent être conçues comme uniquement restrictives à la liberté d'entreprendre car aucun savoir-faire n'est véritablement préservé. Il s'agit uniquement pour la plateforme de s'assurer que la personne du prestataire est maîtrisée dans sa force de travail non seulement pendant l'exécution du contrat de partenariat mais également lorsque celui-ci prend fin. D'autres mesures peuvent également être conçues comme génératrices de subordination parce qu'elles limitent la liberté du travail des prestataires offreurs : des clauses de non-sollicitation et des clauses de non-réaffiliation.

§2) Les discussions entourant les dispositifs restrictifs de la liberté d'entreprendre

465. Une incertitude. - Deux types de mesures induisent une incertitude quant au fait de savoir si une clause de non-concurrence relevant du droit du travail ou du droit commercial peut être identifiée. Ces mesures visent respectivement le cas des bailleurs d'agrément et l'hypothèse des capacités. Dans le premier cas, le détenteur d'un « agrément plateforme » s'engage à ne pas louer son agrément au prestataire exclu du réseau. Aussi, pour le prestataire cette modalité est similaire au dispositif porté par une clause de non-sollicitation. Ces clauses de non-sollicitation sont conçues comme restrictives de la liberté du travail, parfois elles s'analysent même en clause de non-concurrence (I). Le second cas est plus complexe à déterminer du fait du peu

¹⁶⁸⁷ *Supra*, n° 317.

¹⁶⁸⁸ *Supra*, n° 262.

d'information détenues sur cette thématique : le mécanisme de capacité prévoit que certains prestataires puissent recevoir une « promotion » leur autorisant à gérer eux-mêmes des prestataires offreurs. Dans le cas où le prestataire offreur est contraint de refuser toute réaffiliation auprès d'un partenaire de la plateforme, la clause est susceptible de constituer une clause de non-réaffiliation. La problématique liée à la non-réaffiliation repose sur le fait de savoir si cette clause peut être conçue comme restrictive à la liberté du travail et ainsi constituer une clause de non-concurrence (II).

I) L'identification d'une proximité entre les clauses de non-sollicitation et le dispositif des agréments

466. Proximité. - La clause de non-sollicitation est susceptible de constituer une clause de non-concurrence lorsqu'elle empêche le salarié d'exercer une activité professionnelle envers le client de l'ancien employeur (A). Dans le cas des plateformes, si de telles clauses ne sont pas formellement identifiées, certains procédés présentent cependant des similitudes (B).

A) La clause de non-sollicitation susceptible de constituer une clause de non-concurrence

467. La clause de non-sollicitation. - La clause de non-sollicitation¹⁶⁸⁹ consiste en un accord entre l'entreprise « employeur » et l'entreprise cliente. Par cette convention, l'entreprise cliente s'engage à ne pas embaucher l'ancien salarié sur une période préalablement déterminée¹⁶⁹⁰. Les juridictions se sont prononcées sur la distinction entre clause de non-concurrence et clause de non-sollicitation. Cette dernière ne « *constitue pas une clause de non-concurrence dont elle n'est ni une variante ni une précision de celle-ci* »¹⁶⁹¹. Les difficultés soulevées par ces clauses sont parfaitement résumées par le Professeur STOFFEL-MUNCK qui les associe à

¹⁶⁸⁹ Ph. STOFFEL-MUNCK, « La clause de non-sollicitation, équivalent gratuit de la clause de non-concurrence », *préc* ; B. BENILSI, « La clause de non-sollicitation », *préc* ; M. DEPINCÉ, « Les clauses de non-concurrence post-contractuelles et ses alternatives », *préc*, p. 259 ; J. BEKARD-CARDOSO, M. DESPLAT, « Non-concurrence: trois clauses, deux chambres, une question », *préc* ; M. CASTRONOVO, « Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *préc*, p. 508 ; C. CASEAU-ROCHE, « La clause de non-sollicitation », *préc*, p. 64 ; A.-S. LUCAS-PUGET, « Clause de non-sollicitation de collaborateurs », *préc*, 4 ; Y. PICOD, Y. AUGET, S. ROBINNE, « Concurrence : obligation de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 32 ; I. BEYNEIX, « Clause de non-concurrence », *Op. cit.*, n° 3 ; G. AUZERO, D. BAUGARD, E. DOCKÈS, « *Droit du travail* », *Op. cit.*, n° 177.

¹⁶⁹⁰ Il y a donc une double abstention : débaucher le salarié et l'embaucher une fois son contrat de travail achevé.

¹⁶⁹¹ Com. 11 Juill. 2006, n° 04-20.438, Inédit ; *Concurrence*, n° 4, 2006, p. 86, note, J.-P. DE LA LAURENCIE ; *D*, 2006, p. 2925, obs. M. GOMY ; *D*, 2006, p. 1188, obs. J. MOULY ; *CCC*, n° 232, 2006, obs. M. MALAURIE-VIGNAL ; *RTD civ*, 2007, p. 111, obs. J. MESTRE, B. FAGES.

« l'équivalent gratuit de la clause de non-concurrence »¹⁶⁹². Ces clauses, permettent en effet de lutter contre le risque de débauchage sans supporter le coût d'une clause de non-concurrence¹⁶⁹³. Pour autant, dans la mesure où elles font du salarié, non pas le débiteur de l'obligation mais bien un tiers, sa liberté du travail est exclue. Les juridictions considèrent donc que seul le salarié peut se prévaloir du trouble qu'est susceptible de lui causer une clause de non-sollicitation¹⁶⁹⁴. En revanche, lorsque la clause impose au salarié de ne pas démarcher la clientèle de l'ancien employeur ou qu'elle prohibe au salarié d'exercer une activité professionnelle pour le compte d'un des clients¹⁶⁹⁵ de l'ancien employeur, elle sera requalifiée en clause de non-concurrence¹⁶⁹⁶.

Dans le cas des plateformes, un mécanisme proche de ce procédé de clause de non-sollicitation est constaté.

B) Le dépassement de l'objet des clauses de non-sollicitation par les plateformes

468. Deux illustrations. - Les contentieux *Deliveroo*¹⁶⁹⁷ et *CitySprint*¹⁶⁹⁸ portés par les juridictions Britanniques ont mis en évidence un mécanisme d'une grande originalité : certaines plateformes autorisent un prestataire offreur à « louer » son agrément à un prestataire « remplaçant »¹⁶⁹⁹. La condition *sine qua non* est que le prestataire « remplaçant » n'ait pas été préalablement déréférencé de la plateforme¹⁷⁰⁰. Parallèlement à ce mécanisme de location d'agrément apparaissent des gestionnaires de chauffeurs bénéficiant d'une « capacité » octroyée par la plateforme¹⁷⁰¹. Le contentieux est encore inexistant sur ce dernier point, aussi

¹⁶⁹² Ph. STOFFEL-MUNCK, « La clause de non-sollicitation, équivalent gratuit de la clause de non-concurrence », *préc.*

¹⁶⁹³ C. CASEAU-ROCHE, « La clause de non-sollicitation », *préc.*, p. 64.

¹⁶⁹⁴ Com. 10 Mai 2006, n° 04-10.149, Bull. civ, 2006, V, n° 116 ; *JCP S*, 2006, 1642, note, R. VATINET.

¹⁶⁹⁵ Soc. 3 Juill. 2013, n° 12-19.465, Inédit

¹⁶⁹⁶ Soc. 18 Janv. 2018, n° 15-14.002, Bull. civ, 2018, V, n° 6; *Dr. soc.*, 2018, p. 396, note J. MOULY; *RDT*, 2018, p. 206, note, L. BENTO DE CARVALHO.

¹⁶⁹⁷ *IWGB V/RooFoods Ltd, t/a Deliveroo*, TUR1/985, 2016.

¹⁶⁹⁸ *Dewhurst v/ CitySprint UK ET/2202512/ 2016*.

¹⁶⁹⁹ Cité par, P. LOKIEC, « Chronique de droit comparé du travail », *préc.*, p. 653, « La substitution de cocontractants ».

¹⁷⁰⁰ Il faudra également constater la création d'une « base de chauffeurs » permettant à la plateforme de « piocher » des prestataires se situant au sein de cette communauté virtuelle : G. DUCHANGE, « Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », *préc.*, p. 20 ; G. DUCHANGE, « La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in P. ADAM (dir.), « *Intelligence artificielle et droit du travail* », *préc.*

¹⁷⁰¹ A. FABRE, M-C. ESCANDE-VARNIOL, « Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *préc.*, p. 169.

les modalités d'organisation des prestations par le biais de ces prestataires « promus » sont spéculatives.

469. La proximité avec la non-sollicitation. - Le cas de la plateforme *Deliveroo* est plutôt clair : un prestataire offreur peut faire appel à un remplaçant à condition que ce dernier n'ait pas été déréférencé. Cela signifie que la plateforme, tout comme le bailleur d'agrément, « s'engage » à ce que les prestataires écartés de la plateforme ne puissent plus exercer une activité sous son emblème. Le cas des capacités est plus ambivalent car concrètement, il n'est pas encore possible de savoir si des « accords » existent entre ces prestataires promus et les plateformes. Toutefois, sans prendre de trop grands risques, nous déduisons des dispositifs précédemment énoncés une règle générale : lorsque le prestataire est déréférencé d'une plateforme il est également « déréférencé » de ses partenaires. Ces procédés interrogent alors sur l'hypothèse d'une clause de non-sollicitation dont il est établi que ses effets peuvent affecter la liberté du travail.

La clause de non-sollicitation vise deux entreprises qui s'engagent à ne pas recourir à leurs salariés respectifs lorsque leurs contrats de travail sont achevés. Aussi, le domaine de la non-sollicitation ne s'applique pas parfaitement au cas des plateformes. Le sujet visé doit être salarié de l'une des deux entreprises. Ce n'est pas le cas ici. Toutefois, une proximité existe entre ces interdictions de se réaffilier auprès du partenaire de la plateforme et les clauses de non-sollicitation. Dans les deux cas, la plateforme et son partenaire s'engagent à ne pas recourir à des prestataires exclus.

Cette similitude ne doit pas être appréciée isolément car le prestataire est également privé d'accès à la clientèle de la plateforme. Il ne peut ni démarcher, ni accepter les sollicitations de la clientèle qui ne passent pas par la plateforme. Il faut ajouter que ce dernier, lorsqu'il est déréférencé, voit son « compte plateforme » désactivé. Si cette donnée semble anecdotique, elle révèle en réalité que l'interdiction de sollicitation ne vise pas uniquement la plateforme et son partenaire. Elle s'applique également sur la personne du prestataire. Dès lors, le déréférencement atteint la totalité du réseau. Le prestataire perd cumulativement trois accès : l'accès à la plateforme, l'accès au partenaire et enfin l'accès à la clientèle. La non-sollicitation change ainsi de portée. Elle s'attache désormais à la liberté du travail car en appliquant la restriction sur le prestataire, c'est finalement sa force de travail qui est happée par la plateforme.

Ces mesures, si elles ne constituent pas « officiellement » des clauses de non-sollicitation, emportent des effets comparables. Ils peuvent d'ailleurs être assimilés à ceux induits par des clauses de non-concurrence. En effet, par ces modalités coercitives, le prestataire est privé de son droit d'exercer son activité professionnelle pour l'avenir et dans un secteur déterminé puisqu'il s'agit du secteur au sein duquel la plateforme opère. Il sera toujours possible de faire valoir que le prestataire peut s'affilier à un réseau concurrent. Or, là encore, certaines plateformes restreignent cet accès soit directement, soit indirectement.

II) La saisie de la force de travail par des clauses de non-réaffiliation

470. Des effets similaires. - Le contrat de travail n'est pas le seul à connaître des clauses entraînant les effets d'une clause de non-concurrence. La clause de non-réaffiliation prévue dans les contrats d'intégration (A) engendre une difficulté majeure : elle semble affecter la liberté du travail au même titre que des clauses de non-concurrence lorsqu'elle est étudiée dans le cadre des plateformes. Dans ce contexte, l'objet des clauses de non-réaffiliation dans le contrat de partenariat se réfère à la liberté du travail du prestataire offreur (B).

A) L'analyse des clauses de non-réaffiliation

471. Les clauses de non-réaffiliation. - Les clauses de non-réaffiliation¹⁷⁰² sont celles interdisant à l'entrepreneur de se réaffilier à un réseau concurrent une fois le contrat achevé¹⁷⁰³. Ces clauses sont licites et se distinguent d'une clause de non-concurrence¹⁷⁰⁴. Elles n'emportent pas de limitation de l'activité¹⁷⁰⁵. Elles prohibent seulement l'affiliation¹⁷⁰⁶. Toutefois, les

¹⁷⁰² Y. SEUTET, « Les clauses post-contractuelles de non-concurrence et de non-affiliation », *D. affaires*, 1999, p. 1157 ; J. RAYNARD, « La technique contractuelle au service de la pérennité du réseau de distribution », *Cah. dr. entr.*, n° 3, 2005, p. 33 ; M. DEPINCÉ, « Les clauses de non-réaffiliation », *Dr. et patrimoine*, n° 155, 2007, p. 26 ; Ph. LE TOURNEAU, « Les contrats de concession », *Op. cit.*, n° 318 ; A.-S. LUCAS-PUGET, « Clause de non-réaffiliation », *CCC*, 2013, 11 ; M. PÉDAMON, H. KENFACK, « *Droit commercial* », *Op. cit.*, n° 829 et s. ; N. DISSAUX, « *Clause de non-concurrence* », *Op. cit.*, n° 5.

¹⁷⁰³ Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *D.*, 2010, p. 2357, obs. E. CHEVRIER ; *LEDEC*, n° 11, 2010, p. 4, obs. D. GALLOIS-COCHAIS ; *JCP E*, n° 43, 2010, 1943, note, N. DISSAUX ; *CCC*, n° 1, 2010, 271, note, M. MALAURIE-VIGNAL ; *D.*, 2011, p. 2961, obs. M. GOMY ; *RDC*, n° 1, 2011, p. 187, note, M. BEHAR-TOUCHAIS. En ce sens, elles ne restreignent qu'une modalité d'exercice de l'activité.

¹⁷⁰⁴ C. GRIMALDI, « De quelques précisions relatives à la validité des clauses post-contractuelles de non-concurrence et de non-réaffiliation », *RDC*, 2015, 70.

¹⁷⁰⁵ C.-E. BUCHER, obs. sous, CA, 8 Juin 2017, n° 15/27146 ; *LEDICO*, n° 8, 2017, p. 5 : En effet, l'ancien franchisé pourra par exemple exercer la même activité mais à titre indépendant sans s'affilier à un autre réseau.

¹⁷⁰⁶ M. BEHAR-TOUCHAIS, note sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *RDC*, n° 1, 2011, p. 187 ; D. GALLOIS-COCHAIS, obs. sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *LEDEC*, n° 11, 2010, p. 4.

juridictions, plutôt méfiantes à leur égard, leur imposent les mêmes conditions de validité¹⁷⁰⁷ qu'une clause de non-concurrence, exception faite de la contrepartie pécuniaire¹⁷⁰⁸.

Une proximité est identifiée avec le fonctionnement des plateformes. Certaines d'entre elles prohibent l'accès à des réseaux concurrents. Toutefois, un dépassement de l'objet des clauses de non-réaffiliation est constaté.

B) Le dépassement de l'objet des clauses de non-réaffiliation par les plateformes

472. L'interdiction de faire appel au prestataire exclu. - Les mécanismes de bailleurs d'agréments et de capacités doivent être enrichis d'une interdiction mentionnée à l'occasion de l'affaire *TokTok*. La plateforme réclame de ses prestataires « *que durant toute la durée du contrat et pour une durée de 5 ans à l'issue de celui-ci soit par arrivée à son terme, ou en cas de résiliation, M.E... s'engageait à ne pas directement ou indirectement mener ou participer à des prestations identiques ou similaires ou à un projet identique ou similaire au projet de TTT que ce soit sur le territoire ou hors du territoire* »¹⁷⁰⁹. La proximité avec les clauses de non-réaffiliation est certaine. Le prestataire ne peut exercer une activité nécessitant au préalable une réaffiliation à un réseau concurrent de la plateforme. Habituellement, ces clauses de non-réaffiliation ne portent pas atteinte à la liberté du travail. Elles visent concrètement la liberté d'entreprendre et leur présence n'est pas de nature à démontrer la subordination. Or, lorsqu'elles se combinent à des clauses de non-sollicitation, il en va autrement.

Les restrictions à la non-réaffiliation doivent être analysées en parallèle de ce qui fut énoncé précédemment concernant les modalités de non-sollicitation¹⁷¹⁰. L'accumulation de ces

¹⁷⁰⁷ On comprend ainsi la raison pour laquelle, l'article L. 341-2 du Code de commerce vise les « clauses restrictives de concurrence » et fait entrer dans son champ les clauses de non-réaffiliation. Sur ce thème v. notamment, F. BUY, « Loi Macron : focus sur les clauses restrictives d'après-contrat », *D*, 2015, p. 1902 ; D. FERRIER, « La loi du 6 Aout 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques... en matière de distribution », *D*, 2015, 1904 ; D. MAINGUY, « Premières vues sur le droit français nouveau des réseaux de distribution commerciale », *JCP E*, 2015, 1579 ; M. MALAURIE-VIGNAL, « Les apports de la loi Macron en droit de la distribution », *CCC*, 2015, 256 ; M.-E. PANCRAZI, « Nouveautés dans le secteur de la distribution », *JCP E*, 2015, 1405. Également, Com. 3 Avr. 2012, n° 11-16.301, Bull. civ, 2012, I, n° 72 ; *JCP E*, 2012, 1402, note, M. MALAURIE-VIGNAL. Également, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *JCP E*, 2012, 1143, note, N. DISSAUX ; *JCP E*, 2012, 1205, note, M. MALAURIE-VIGNAL

¹⁷⁰⁸ Com. 17 Janv. 2006, n° 03-12.382, Bull. civ, 2006, IV, n° 9 ; *D*, 2006, p. 498, obs. E. CHEVRIER ; *D*, 2007, p. 1911 obs. D. FERRIER. Également, Com. 2 Oct. 2019, n° 18-15.676 (FP+B+R+I) ; *JCP E*, n° 51, 2019, 1574, obs. Ph. GRIGNON.

¹⁷⁰⁹ CA Paris, 8 Oct.2020, n° 18/05471, *préc.*

¹⁷¹⁰ *Supra*, n° 471.

deux procédés entraîne inmanquablement des effets sur la force de travail des prestataires. D'une part, parce qu'en restreignant les contacts avec les partenaires de la plateforme, le prestataire est limité dans le choix de ses cocontractants futurs. D'autre part, en interdisant de s'affilier à des plateformes concurrentes, les prestataires perdent définitivement leur faculté d'exercer leur activité professionnelle. Il ne s'agit donc plus de restreindre la liberté d'entreprendre. Le curseur est ici déplacé vers la liberté du travail. C'est par les effets cumulés de ces deux restrictions que doit apparaître la clause de non-concurrence post-contractuelle. L'association de ces deux procédés traduit la maîtrise, par la plateforme, de la force de travail des prestataires offreurs ainsi que la poursuite de l'autorité de la plateforme au-delà de la durée de vie du contrat.

473. La subordination. - La subordination transparait alors. Elle se manifeste comme la détention de la force de travail durant et après le contrat de travail. Si la clause de non-concurrence est un indice de cette subordination, c'est parce qu'elle se présente comme une illustration de son emprise sur la personne du salarié. Dès lors, lorsque les plateformes accaparent cette force de travail postérieurement au contrat, la subordination est dévoilée.

474. Conclusion section. - Le fonctionnement des plateformes peut induire des mécanismes relativement proches de ceux prévus par les clauses de non-concurrence post-contractuelles. Dans un premier cas, l'interdiction, destinée au prestataire, d'entrer en contact avec la clientèle peut s'apprécier comme une clause de clientèle dont le potentiel de captation de la force de travail a été révélé par les juridictions. Dans un second cas, l'accumulation des mécanismes de non-sollicitation et de non-réaffiliation traduit une volonté de la plateforme de saisir la force de travail des prestataires offreurs et ainsi, d'en organiser la maîtrise post-contractuelle. De tels effets doivent être conçus comme ouvrant le champ de la subordination.

475. Conclusion chapitre. - La clause de non-concurrence se présente comme une modalité de captation de la force de travail par l'employeur. Son effet est d'ailleurs spécifique puisqu'elle propose de saisir cette force lorsque la relation contractuelle cesse. La clause de non-concurrence du contrat de travail est alors distincte de celle entrevue dans les contrats de dépendance. Dans ce dernier cas, elle suppose de ne saisir que la liberté d'entreprendre. Le fonctionnement des plateformes est alors original : le contexte de dépendance permet simultanément d'identifier des mesures présentant une proximité avec les clauses de non-concurrence du contrat de travail ainsi qu'avec celles des contrats de dépendance. Si les secondes ne se sont pas de nature à traduire l'existence de la subordination, c'est l'accumulation des procédés de non-sollicitation et de non-réaffiliation qui permet d'identifier la maîtrise de la force de travail par la plateforme et ainsi, la subordination.

**

476. Conclusion titre. - Les éléments caractérisant la dépendance économique dans le cadre des plateformes détiennent une véritable portée informative quant à la place occupée par la force de travail des prestataires offreurs. Ils sont d'une part, révélateurs d'une exclusivité « dissimulée ». Autant en ira-t-il lorsque les plateformes imposent des seuils minimums de connexion ou fidélisent les prestataires au moyen de parrainages ou de remises tarifaires. Dans ce contexte, parce que les plateformes maîtrisent la capacité de profit des prestataires, leur indépendance est mise à mal. L'exclusivité qui s'exprime ici constitue un indice de subordination parce que le pouvoir économique emporte des effets sur l'ensemble des forces de travail. D'autre part, les plateformes promeuvent des mécanismes emportant les effets de clauses de non-concurrence post-contractuelle. Si la clause de non-concurrence connaît deux appréciations distinctes selon que l'on se place du côté du droit du travail ou du droit commercial, elle se révèle attachée à la force de travail dans le cadre des plateformes. En ce sens, ces clauses visent en la détention des forces de travail au moyen, notamment, de l'interdiction faite aux prestataires de se promouvoir auprès de la clientèle, de l'interdiction de se réaffilier à un réseau concurrent et de l'interdiction de solliciter les partenaires du réseau. Ces mécanismes permettent de déduire que la plateforme absorbe l'ensemble des forces de travail et *in fine*, la subordination est ici identifiée.

477. Conclusion partie. - La dépendance économique se présente comme un contexte au sein duquel les rapports de pouvoirs déterminés par les parties sont révélés. Elle manifeste l'organisation de relations spécifiques qui se fondent sur une maîtrise de la capacité de profit et sur l'attribution de la charge des risques. L'entrepreneur dépendant est ainsi celui qui ne maîtrise pas intégralement sa capacité de profit mais pour autant, il supporte les risques liés à son activité économique. Cette définition de la dépendance est portée à la fois par le droit du travail et par le droit commercial.

La dépendance économique est souvent observée comme un critère concurrent de la subordination. Pourtant il n'en est rien. Les deux notions fonctionnent de concert. Alors que la première se concentre sur les rapports économiques, la seconde apprécie les rapports de pouvoirs visant les personnes. La dépendance est ainsi un outil de démonstration de la subordination et force est de constater que dans le contexte des plateformes, cet indice est particulièrement efficace. Il met en lumière deux éléments qui dissolvent l'indépendance du prestataire offreur. Celui-ci voit sa capacité de profit intégralement maîtrisée par la plateforme. En découle l'impossibilité de supporter efficacement les risques inhérents à l'activité. La mise en balance des risques et des profits laisse ainsi apparaître un déséquilibre d'où provient un rapport de pouvoir qui manifeste la subordination.

Ce contexte de dépendance économique entraîne également la maîtrise, par les plateformes, des forces de travail. Certains procédés qu'elles imposent laissent apparaître des clauses d'exclusivité. Toutefois, la seule présence de clause d'exclusivité, si elle est susceptible de constituer un indice de détention de la force de travail, est insuffisante pour dévoiler la subordination. Il faudra, pour remplir cet objectif, rechercher des modalités de restriction de la liberté du travail et il apparaît que les plateformes mettent en œuvre des procédés aux effets similaires à ceux induits par les clauses de non-concurrence post-contractuelles. C'est alors au moyen de ce mécanisme que la détention de la force de travail réapparaît. Les clauses de non-concurrence sont appréciées par les juridictions comme des « déclencheurs » de subordination. Dans le cas des plateformes, les restrictions à la clientèle ainsi que les modalités d'exclusion du réseau caractérisent de telles clauses. Elles matérialisent la volonté de la plateforme de saisir la force de travail. C'est alors l'état de subordination qui est révélé.

CONCLUSION GÉNÉRALE

478. Les difficultés liées à la confrontation des plateformes à la subordination. - L'apparition des plateformes réclame un réaménagement du critère de la subordination juridique. Celle-ci repose sur le modèle classique de l'entreprise et se caractérise par l'autorité de l'employeur sur le salarié. La subordination ne constitue cependant pas « n'importe quel » rapport de pouvoir. Elle seule autorise à faire de la force de travail du salarié un objet de contrat. Elle objective cette force et affecte le libre arbitre. La subordination constitue une atteinte encadrée à la qualité de sujet de droit. L'identification de l'employeur est alors primordiale car elle permet de saisir la source de l'autorité, c'est-à-dire, la subordination. Les plateformes empêchent de déterminer formellement l'employeur. Elles promeuvent une dilution des rapports de pouvoir qui, désormais, sont attribués à plusieurs acteurs. Les pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction se partagent entre l'utilisateur, les bailleurs d'agrément, les gestionnaires de chauffeurs et la plateforme. En découle une perturbation de la subordination. Cette difficulté se prolonge du côté d'une autre conception de la subordination : celle du service organisé.

Le service organisé s'attache à la direction de l'activité. Il repose sur la conception traditionnelle de l'entreprise, c'est-à-dire, sur une entreprise au sein de laquelle le pouvoir de l'employeur s'exerce à des fins d'organisation dans l'intérêt de l'entreprise. Cet indice de la subordination est altéré puisque les plateformes, en transmettant l'autorité à plusieurs intervenants¹⁷¹¹, leur confient également un pouvoir d'organisation. Une autre difficulté doit être relatée. Il s'agit de l'indépendance dont bénéficient les prestataires offreurs et qui se confronte à la conception de la subordination. En outre, les éléments autorisant généralement à évacuer l'indépendance semblent se montrer inopérants. Les prestataires sont des entrepreneurs indépendants qui supportent les risques de leur activité.

479. La considération du contexte de dépendance économique comme méthode de revalorisation de la subordination dans le cas des plateformes. - Si la subordination est ici complexe à concevoir, c'est parce que les analyses s'abstiennent d'apprécier le contexte économique au sein duquel les parties entendent s'intégrer¹⁷¹². Du fonctionnement des

¹⁷¹¹ Les utilisateurs, les bailleurs d'agrément, les gestionnaires chauffeurs...

¹⁷¹² V. notamment, J.-Y. HUGLO, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », *préc.* Adde, T. PASQUIER, « L'arrêt Uber. Une décision a-disruptive », *préc.*, p. 227.

plateformes, découle un contexte de dépendance économique¹⁷¹³ qui peut être comparé à celui des contrats de dépendance. Les plateformes maîtrisent la propriété économique des prestataires. Elles en maîtrisent leur capacité de profit et transfèrent les risques que ceux-ci supportent¹⁷¹⁴. En ce sens, la dépendance économique vécue par les prestataires offreurs s'inscrit dans la définition classique de la dépendance économique telle qu'elle se trouve conçue en droit du travail ou en droit de la distribution. Elle renvoie à la maîtrise de la capacité de profit par l'intégrateur tout en laissant subsister la gestion autonome des risques par les entrepreneurs intégrés. Toutefois, dans le cas des plateformes, les modalités d'organisation de l'activité laissent entrevoir un dépassement de la dépendance économique.

Ce dépassement est fondé sur le rapport aux risques et profits. Les plateformes maîtrisent, non pas la capacité de profit des prestataires offreurs, mais leur profit globalement envisagé. Ce postulat peut être déduit de la faculté qu'elles détiennent de suspendre leur connexion. Elles organisent également la répartition des risques qu'ils doivent assumer. En maîtrisant leur capacité de profits, elles les empêchent de lutter ou de supporter les risques liés à l'exercice de l'activité économique. Il faut également préciser que les plateformes transfèrent pour partie leurs propres risques. Pour les prestataires, le risque se double. Ils assument les risques liés à leur activité et qui sont imposés par l'intégration et ils supportent les risques d'exploitation de la plateforme elle-même. Dans un tel contexte, le service organisé réapparaît. En effet, la maîtrise des risques et profits autorise à concevoir le pouvoir des plateformes sur l'organisation de l'activité. Au demeurant, les éléments matérialisant cette dépendance économique autorisent à déduire la maîtrise de leur force de travail. Bon nombre de mesures - tarifaires notamment - emportent des effets proches de ceux induits simultanément par des clauses de non-concurrence post-contractuelles et d'exclusivité. Ces clauses doivent évidemment être dissociées de celles présentes dans les contrats d'intégration et qui n'emportent qu'une restriction à la liberté d'entreprendre. Dans le cas des plateformes en revanche, la volonté semble être d'affecter la liberté du travail des prestataires offreurs, de sorte que c'est au moyen de la dépendance économique que la subordination peut être dévoilée.

¹⁷¹³ P. CUCHE, « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *préc*, p. 414 ; P. CUCHE, « La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *préc*, p. 101 ; O. RIVOAL, « La dépendance économique en droit du travail », *préc*, p. 891 ; O. LECLERC, A. GUAMAN HERANDEZ, F. MARTELLONI, « La dépendance économique en droit du travail : éclairage en droit français et en droit comparé », *préc*, p. 149 ; O. LECLERC, T. PASQUIER, « La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1^{ère} partie », *préc*, p. 83.

¹⁷¹⁴ Sur la notion de maîtrise des risques et de la capacité de profit, v. T. PASQUIER, « *L'économie du contrat de travail* », *préf.* A. LYON-CAEN, *Op. cit.*, n° 87.

480. D'une définition de la subordination. - Finalement, le prétexte des plateformes conduit à proposer un renouvellement de la définition de la subordination. Celle-ci peut toujours être conçue comme le pouvoir de l'employeur qui se manifeste au moyen des facultés de contrôle, de sanction et de direction. Ce pouvoir est autonome car il propose d'objectiver une fraction de la personne et l'intègre dans l'objet du contrat de travail. Ce n'est pas tout. Lorsque ces pouvoirs sont « ambigus », la subordination peut être recherchée au moyen du contexte économique dans lequel s'inscrivent les parties. La dépendance économique est alors l'outil fondateur de cette analyse. Elle permet de réactualiser l'indice du service organisé au profit d'autrui en se concentrant sur l'articulation entre la charge des risques et la maîtrise des profits. Lorsque cette mise en balance conduit à une disproportion, un rapport de pouvoir existe. Il manifeste la subordination. Ce pouvoir économique emporte des effets concrets qui se prolongent sur la personne. C'est ainsi la force de travail qui est « indirectement » atteinte par le dépassement de la dépendance économique.

BIBLIOGRAPHIE

Manuels, ouvrages généraux :

ANDREU (L.), THOMASSIN (N.),

« *Cours de droit des obligations* », 4^{ème} éd., Gualino, 2019.

ANTONMATTEI (P.-H.),

« *Les clauses du contrat de travail* », Liaisons, 2^{ème} éd., 2009.

ANTONMATTEI (P.-H.), RAYNARD (J.),

« *Droit civil. Contrats spéciaux* », Litec, 1997.

ATIAS (C.),

« *Droit civil. Les biens* », LexisNexis, 12^{ème} éd., 2014.

AUZERO (G.), BAUGARD (D.), DOCKÈS (E.),

« *Droit du travail* », Dalloz, 34^{ème} éd., 2021.

BAUDRY-LACANTINERIE (G.),

« *Traité théorique et pratique de droit civil* », Paris, 3^{ème} éd., t. XXI, 1907.

BEHAR-TOUCHAIS (M.), VIRASSAMY (G.),

« *Les contrats de la distribution* », LGDJ, 1999.

BÉNABENT (A.),

« *Droit des contrats spéciaux civils et commerciaux* », LGDJ, 13^{ème} éd., 2019.

« *Droit des obligations* », LGDJ, 18^{ème} éd., 2019.

BENSOUSSAN (H.),

« *Le droit de la franchise* », Apogée, 1997.

BERGEL (J.-L.), BRUNSCHI (M.), CIMAMONTI (S.),

« *Traité de droit civil. Les biens* », LGDJ, 2000.

BERLIOZ (P.),

« *Droit des biens* », Ellipses, 2014.

BERNARDET (M.), DELEBECQUE (Ph.),

« *Droit des transports* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2018.

BEVORT (A.), JOBERT (A.), LALLEMENT (M.), MIAS (A.),

« *Dictionnaire du travail* », PUF, 2013.

BLAISE (J.-B.), DESGORCES (R.),

« *Droit des affaires* », LGDJ, 8^{ème} éd., 2015.

BRONZO (N.), VERGÈS (E.),

« *Contrats sur la recherche et l'innovation* », Dalloz, 1^{ère} éd., 2018-2019.

BRUSORIO-AILLAUD (M.),

« *Droit des obligations* », Bruylant, 10^{ème} éd., 2019.

CABRILLAC (R.),

« *Droit des obligations* », Dalloz, 13^{ème} éd., 2018.

CALAIS-AULOY (J.), TEMPLE (H.), DEPINCÉ (M.),

« *Droit de la consommation* », Dalloz, 10^{ème} éd., 2020.

CAMERLYNCK (G.-H.),

« *Traité de droit du travail* », Dalloz, 2^{ème} éd., 1983.

CAPITANT (H.), TERRÉ (F.), LEQUETTE (Y.), CHÉNEDÉ (F.),

« *Les grands arrêts de la jurisprudence civile* », Dalloz, 13^{ème} éd., 2015.

CHANTEPIE (G.), LATINA (M.),

« *La réforme du droit des obligations* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2016.

« *Le nouveau droit des obligations : commentaire théorique et pratique dans l'ordre du Code civil* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2018.

CHÉROT (J.-Y.),

« *Droit public économique* », Economica, 2^{ème} éd., 2007.

COLLART-DUTILLEUL (F.), DELEBECQUE (Ph.),

« *Contrats civils et commerciaux* », Dalloz, 11^{ème} éd., 2019.

CORNU (G.),

« *Droit civil. Les biens* », Montchrestien, 13^{ème} éd., 2007.

COUTURIER (G.),

« *Droit du travail* », PUF, 16^{ème} éd., t. I, 1990.

DELEBECQUE (Ph.),

« *Droit maritime* », 13^{ème} éd., 2014.

DELEBECQUE (Ph.), BON-GARCIN (I.), BERNADET (M.),

« *Droit des transports* », Dalloz, 2^{ème} éd., 2018.

DELVOLVÉ (P.),

« *Droit public de l'économie* », Dalloz, 1998.

DEMOLOMBE (C.),

« *Cours de Code Napoléon. Traité des contrats ou des obligations conventionnelles en général* », Auguste Durant et L. Hachette et Cie, 2^{ème} éd., t. I, 1870.

- DESAUNETTES-BARBERO (L.), ETIENNE (T.), CLAUDEL (E.),**
« *Droit matériel des abus de position dominante* », Bruylant, 2019.
- DESHAYES (O.), GÉNICON (T.), LAITHIER (Y.-M.),**
« *Réforme du droit des contrats* », LexisNexis, 2^{ème} éd., 2018.
- DURAND (P.), JAUSSAUD (J.),**
« *Traité de droit du travail* », Dalloz, t. I, 1947.
- ESCARRA (J.), ESCARRA (E.), RAULT (J.),**
« *Principes de droit commercial* », Sirey, Tome I, 1934.
- FABRE-MAGNAN (M.),**
« *Droit des obligations* », PUF, 5^{ème} éd., vol. 1, 2019.
- FAGES (B.),**
« *Droit des obligations* », LGDJ, 8^{ème} éd., 2018.
« *Droit des obligations* », LGDJ, 9^{ème} éd., 2019.
- FAVENNEC-HÉRY (F.), VERKINDT (P.-Y.),**
« *Droit du travail* », LGDJ, 7^{ème} éd., 2020.
- FAYOL (H.),**
« *Administration générale et industrielle* », Dunod, 1916.
- FLOUR (J.), AUBERT (J.-L.), SAVAUX (E.),**
« *Droit civil. Les obligations* », Dalloz, 16^{ème} éd., vol. 1, 2014.
- FOYER (J.), VIVANT (M.),**
« *Le droit des brevets* », PUF, 1991.
- FRISON-ROCHE (M.- A.), PAYET (M.-S.),**
« *Droit de la concurrence* », Dalloz, 1^{ère} éd., 2006.
- GAUDEMET (E.),**
« *Théorie générale des obligations* », Dalloz, 1937.
- GAUDU (F.),**
« *Droit du travail* », Dalloz, 6^{ème} éd., 2018.
- GAUDU (F.), VATINET (R.),**
« *Les contrats du travail. Contrats individuels, conventions collectives et actes unilatéraux* », J. GHESTIN (dir.), LGDJ, 2001.
- GHESTIN (J.),**
« *Traité de droit civil. La formation du contrat* », LGDJ, 3^{ème} éd., 1993.
- GHESTIN (J.), LOISEAU (G.), SERINET (Y.-M.),**
« *La formation du contrat* », LGDJ, 4^{ème} éd., 2013.

GRIMALDI (C.),

« *Droit des biens* », LGDJ, 2^{ème} éd., 2019.

HÉAS (F.),

« *Droit du travail* », Bruylant, 7^{ème} éd., 2019.

HÉMARD (J.),

« *Les contrats commerciaux* », Sirey, t. I, 1953.

HUET (J.), DECOCQ (G.), GRIMALDI (C.), LÉCUYER (H.),

« *Les principaux contrats spéciaux* », LGDJ, 3^{ème} éd., 2012.

JULIEN (J.), LE TOURNEAU (Ph.),

« *Droit de la responsabilité et des contrats* », Dalloz action, 2021-2022.

KESSLER (F.),

« *Droit de la protection sociale* », Dalloz, 7^{ème} éd., 2020.

LASBORDES-DE VIRVILLE (V.),

« *Droit des contrats spéciaux* », Bruylant, 1^{ère} éd., 2019.

LELOUP (J.- M.),

« *La franchise, droit et pratique* », Delmas, 2010.

LEQUETTE (Y.), TERRÉ (F.), SIMLER (Ph.), CHÉNÉDÉ (F.),

« *Les obligations* », Dalloz, 12^{ème} éd., 2018.

LE TOURNEAU (Ph.),

« *La concession commerciale exclusive* », Economica, 1994.

« *Droit de la responsabilité et des contrats* », Dalloz action, 2018-2019.

« *Les contrats du numérique* », Dalloz, 11^{ème} éd., 2020.

« *Les contrats du numérique* », Dalloz référence, 2021/2022.

« *Droit de la responsabilité et des contrats* », Dalloz action, 2021-2022.

LE TOURNEAU (Ph.), ZOIA (M.),

« *Les contrats de concession* », Litec, 2^{ème} éd., 2010.

LYON-CAEN (G.), PÉLISSIER (J.), SUPIOT (A.),

« *Droit du travail* », 19^{ème} éd., Dalloz, 1998.

MAINGUY (D.),

« *Contrats spéciaux* », Dalloz, 11^{ème} éd., 2018.

MALAURIE (Ph.), AYNÈS (L.),

« *Droit civil. Les obligations* », Cujas, 8^{ème} éd., 1988.

« *Droit des obligations* », LGDJ, 10^{ème} éd., 2018.

- MALAURIE (Ph.), AYNÈS (L.), GAUTHIER (P.-Y.),**
« *Droit des contrats spéciaux* », LGDJ, 10^{ème} éd., 2018.
- MALAURIE (Ph.), AYNÈS (L.), STOFFEL-MUNK (Ph.),**
« *Les obligations* », LGDJ, 9^{ème} éd., 2017.
- MALAURIE-VIGNAL (M.),**
« *Droit de la distribution* », Sirey, 3^{ème} éd., 2015.
« *Droit de la distribution* », Sirey, 4^{ème} éd., 2018.
« *Droit de la concurrence interne et européen* », Dalloz, 8^{ème} éd., 2019.
- MALINVAUD (Ph.), MEKKI (M.), SEUBE (J. - B.),**
« *Droit des obligations* », LGDJ, 15^{ème} éd., 2019.
- MARAIS (A.),**
« *Droit des personnes* », Dalloz, 3^{ème} éd., 2018.
- MARTY (G.), RAYNAUD (P.),**
« *Les biens* », Sirey, 2^{ème} éd., 1980.
« *Droit civil. Les suretés, la publicité foncière* », Sirey, 2^{ème} éd., 1987.
- MAZEAUD (A.),**
« *Droit du travail* », LGDJ, 9^{ème} éd., 2014.
- MÈRESSE (S.), ZAKHAROVA-RENAUD (O.),**
« *Droit de la franchise* », Litec, 2011.
- MERLE (Ph.), FAUCHON (A.),**
« *Sociétés commerciales* », Dalloz, 24^{ème} éd., 2020.
- MINE (M.), GAURIAU (B.),**
« *Droit du travail* », Sirey, 4^{ème} éd., 2020.
- MORVAN (P.),**
« *Droit de la protection sociale* », LexisNexis, 8^{ème} éd., 2017.
- OLZAK (N.),**
« *Histoire du droit du travail* », PUF, 1999.
- PÉDAMON (M.), KENFACK (H.),**
« *Droit commercial* », Dalloz, 4^{ème} éd., 2015.
- PÉLISSIER (J.), AUZERO (G.), DOCKÈS (E.),**
« *Droit du travail* », Dalloz, 27^{ème} éd., 2013.
- PLANIOL (M.),**
« *Traité élémentaire de droit civil* », E. PICHON, 5^{ème} ed., t.II, 1900.

POTHIER (R.-J.),

« *Œuvres de Pothier, Nouvelle édition, BEAUCE, Traité du contrat de constitution de rente, du contrat de change, du contrat de louage, et supplément du contrat de louage* », Tome IV, Paris, 1821.

PRIETO (C.), BOSCO (D.),

« *Droit européen de la concurrence. Ententes et abus de position dominante* », Bruylant, 2013.

RASSAT (M.- L.),

« *Droit pénal spécial* », Dalloz, 8^{ème} éd., 2018.

RAYNARD (J.), SEUBE (J.-B.),

« *Droit des contrats spéciaux* », Lexis Nexis, 10^{ème} éd., 2019.

RIPERT (G.),

« *Traité élémentaire de droit civil* », LGDJ, t. II, 1931.

RIVERO (J.), SAVATIER (J.),

« *Droit du travail* », PUF, 1993.

RODIÈRE (R.),

« *Droit maritime : le navire* », Dalloz, 1^{ère} éd., 1980.

SALEILLES (R.),

« *Le code civil et la méthode historique* », Livre du centenaire du Code Civil, t. I, 1904.

SERLOOTEN (P.), DEBAT (O.),

« *Droit fiscal des affaires* », Dalloz, 18^{ème} éd., 2019.

SIMON (F.-L.),

« *Théorie et pratique du droit de la franchise* », LGDJ, 2009.

STRICKLER (Y.),

« *Les biens* », LGDJ, 2017.

TERRÉ (F.), FENOUILLET (D.),

« *Les personnes* », Dalloz, 8^{ème} éd., 2012.

TERRÉ (F.), SIMLER (Ph.),

« *Les biens* », Dalloz, 10^{ème} éd., 2018.

TEYSSIÉ (B.),

« *Les personnes* », LexisNexis, 16^{ème} éd., 2012.

« *Droit européen du travail* », LexiNexis, 6^{ème} éd., 2019.

TISSIER (A.),

« *Le code civil et les classes ouvrières* », in, Livre du Centenaire, t. I, 1904.

TROPOLONG (M.),

« *Le droit civil expliqué suivant l'ordre des articles du Code. De l'échange et du louage* », C. Hingray, 3^{ème} éd., t. III, 1840

« *De l'échange et du louage. Commentaire. Des titres VII et VIII du livre III du Code de Napoléon* », 3^{ème} éd., 1859.

VINEY (G.), JOURDAIN (P.),

« *Traité de droit civil* », 3^{ème} éd., LGDJ, 2006.

VOGEL (L.), VOGEL (J.),

« *Traité de droit économique. Droit de la distribution* », Bruylant, 2^{ème} éd., 2017.

« *Traité de droit économique. Droit de la distribution* », Bruylant, 3^{ème} éd., 2020.

ZENATI- CASTAING (F.), REVET (T.),

« *Les biens* », PUF, 3^{ème} éd., 2008.

Ouvrages, thèses, monographies :

ADAM (P.),

« *L'individualisation du droit du travail : essai sur la réhabilitation juridique du salarié-individu* », préf. C. MARRAUD, LGDJ, 2005.

AMIEL-COSME (L.),

« *Les réseaux de distribution* », préf. Y. GUYON, LGDJ, 1995.

AMIEL-DONAT (J.),

« *Les clauses de non-concurrence en droit du travail* », Litec, 1988.

ANCEL (P.),

« *L'indisponibilité des droits de la personnalité, une approche critique des droits de la personnalité* », Th. Dijon, 1978.

AUBERT-MONPEYSSEN (T.),

« *Subordination juridique et relation de travail* », préf. M. DESPAX, Ed. du CNRS, 1988.

AUGET (Y.),

« *Concurrence et clientèle* », préf. Y. SERRA, LGDJ, 2000.

AZÉMA (J.),

« *La durée des contrats successifs* », préf. R. NERSON, LGDJ, 1969.

BARBIER (H.),

« *La liberté de prendre des risques* », préf. J. MESTRE, PUAM, 2010.

BECQUET (S.),

« *Les biens industriels* », préf. T. REVET, LGDJ, 2005.

BEIGNIER (B.),

« *L'honneur et le droit* », préf. J. FOYER, LGDJ, 1995.

BENOIT-RENAUDIN (C.),

« *La responsabilité du préposé* », préf. Ph. DELEBECQUE, LGDJ, 2010.

BERLE (A.), MEANS (G.),

« *The modern corporation and private property* » Mac Millan, 2ème éd., 1956.

BERT (D.),

« *Essai sur le droit de l'activité professionnelle indépendante* », préf. X. BOUCOBZA, LGDJ, 2011.

BIDAUD (L.),

« *La délimitation du marché pertinent en droit français de la concurrence* », préf. F. JENNY, Litec, 2001.

BIROLEAU (A.),

« *Les règlements d'atelier* », Bibliothèque Nationale, 1984.

BLANLUET (G.),

« *Essai sur la notion de propriété économique en droit privé français* », préf. P. CATALA, LGDJ, 1999.

BOLTANSKI (L.), ESQUERRE (A.),

« *Enrichissement. Une critique de la marchandise* », Gallimard, 2017.

BOSCO (D.),

« *L'obligation d'exclusivité* », préf. C. PRIETO, Bruylant, 2008.

BRONNERT (P.),

« *La clause de non-concurrence dans le contrat de travail* », Th. Lyon III, 1974.

CADET (A.),

« *Essai d'une théorie générale des clauses du contrat de travail* », Thèse, Lille II, 1997.

CASAUX (L.),

« *La pluriactivité ou l'exercice par une même personne de plusieurs activités professionnelles* », préf. M. DESPAX, LGDJ, 1993.

CASTEL (R.),

« *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat* », Fayard, 1995.

- « *L'insécurité sociale : qu'est-ce qu'être protégé ?* », Editions du Seuil, 2003.
- CHANDLER (A.-D.),**
« *La main invisible des managers* », Economica, 1988.
- CHANIOT-WALINE (M.),**
« *La transmission des clientèles civiles* », préf. J. GHESTIN, LGDJ, 1994.
- CHAUCHARD (J.-P.), HARDY-DUBERNET (A.-C.),**
« *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », coll. Cahier travail et emploi, Paris, Min. des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 2003.
- CHAUMETTE (P.),**
« *Le contrat d'engagement maritime. Droit social des gens de la mer* », CNRS Éditions, 1998.
- CHAZAL (J.-P.),**
« *De la puissance économique en droit des obligations* », Th. Grenoble II, 1996.
- CHÉNÉDÉ (F.),**
« *Les commutations en droit privé* », préf. A. GHOZI, Economica, 2009.
- CHEVALIER (L.),**
« *Classes laborieuses, classes dangereuses à Paris pendant la première moitié du XIX^e siècle* », Plon, Paris, 1958.
- CHONÉ (A.- S.),**
« *Les abus de domination* », préf. B. TEYSSIÉ, Economica, 2010.
- CONTAMINE-RAYNAUD (M.),**
« *L'intuitus personae dans les contrats* », Thèse, Paris II, 1974.
- DE BARRIGUE DE MONTVALON (L.),**
« *La charge de travail. Pour une approche renouvelée du droit de la santé au travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, LGDJ, 2018.
- DE BOÛARD (F.),**
« *La dépendance économique née d'un contrat* », préf. G. VINEY, LGDJ, 2007.
- DECOCQ (G.),**
« *Essai d'une théorie générale des droits sur la personne* », préf. G. LEVASSEUR, LGDJ, Paris, 1960.
- DEJOURS (C.),**
« *Travail vivant* », Payot, t. II, 2009.
« *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critiques des fondements de*

- l'évaluation* », INRA, 2003.
- DEL CONT (C.),**
« *Propriété économique, dépendance et responsabilité* », préf. F. COLLART-DUTILLEUL et G.-J. MARTIN, L'Harmattan, 1997.
- DELMAS (J.-P.),**
« *Essai sur la notion juridique d'exploitation en droit privé* », Th. Bordeaux, 1957.
- DEMOULAIN (M.),**
« *Nouvelles technologies et droit des relations de travail. Essai d'une évolution des relations de travail* », préf. B. TEYSSIÉ, EPA, 2013.
- DESPAX (M.),**
« *L'entreprise et le droit* », préf. G. MARTY, LGDJ, 1956.
- DIDIER (Ph.),**
« *De la représentation en droit privé* », préf. Y. LEQUETTE, LGDJ, 2000.
- DOCKÈS (E.),**
« *Valeurs de la démocratie* », Dalloz, 2005.
- D'ORMESON (J.),**
« *Presque tout sur presque rien* », Gallimard, 1998.
- DRAGOGNET (F.),**
« *Philosophie de la propriété. L'avoir* », PUF, 1^{ère} éd., 1992, p. 45.
- DRAI (L.),**
« *Le droit du travail intellectuel* », préf. P.-Y. VERKINDT, LGDJ, 2005.
- DUBAR (C.),**
« *La socialisation. Constructions des identités sociales et professionnelles* », Armand Colin, 1991.
- DUCHANGE (G.),**
« *La notion d'entreprise en droit privé. Essai en droit du travail* », préf. B. TEYSSIÉ, LexisNexis, 2014.
- DUPRÉ-DALLEMAGNE (A.-S.),**
« *La force contraignante du rapport d'obligation. Recherche sur la notion d'obligation* », préf. P. DELEBECQUE, PUAM, Aix en Provence, 2004.
- DURKEIM (E.),**
« *Leçon de sociologie. Physique des mœurs et du droit* », PUF, 1950.
- EDELMAN (B.),**
« *Le Conseil constitutionnel et l'embryon* », Dalloz, 27^{ème} éd., 1995.

ERÉSÉO (N.),

« *L'exclusivité contractuelle* », préf. D. FERRIER, Litec, 2008.

ETIENNEY (A.),

« *La durée de la prestation : essai sur le temps dans l'obligation* », préf. T. REVET, LGDJ, 2008.

EWALD (F.),

« *L'État providence* », Grasset, 1986.

FABRE (A.),

« *Le régime du pouvoir de l'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, LGDJ, 2010.

FABRE-MAGNAN (M.),

« *De l'obligation d'information dans les contrats* », préf. G. GHESTIN, LGDJ, 2014.

FARJAT (G.),

« *L'ordre public économique* », LGDJ, 1963.

« *Pour un droit économique* », PUF, 1^{ère} éd., 2004.

FLOUR (J.),

« *Les rapports de commettant à préposé dans l'article 1384 du Code civil* », Librairie Dalloz, 1933.

FOREST (G.),

« *Essai sur la notion d'obligation en droit privé* », préf. F. LEDUC, Dalloz, Paris, 2010.

FOUCAULT (M.),

« *Surveiller et punir* », Gallimard, 1975.

GAILLARD (E.),

« *Le pouvoir en droit privé* », préf. G. CORNU, Economica, 1985.

GARDES (D.),

« *Essai et enjeux d'une définition juridique du travail* », préf. L. CASAUX-LABRUNÉE, PUT1, 2013.

GAUDARD (J.-P.),

« *La fin du salariat* », Broché, 2013.

GAUDEMARD (J.-P.),

« *L'ordre de la production. Naissance et forme de la discipline d'usine* », Dunod, 1982.

GAUTIER (M.),

« *Les clauses de rendement* », Th. LYON III, 2011.

GENIAUT (B.),

« *La proportionnalité dans les relations du travail. De l'exigence au principe* », préf. A. JEAMMAUD, Dalloz, 2009.

GIRAUD (G.-H.),

« *L'importance économique de la marque* », Th. Paris, 1963.

GLASSON (E.),

« *Le Code civil et la question ouvrière* » F. PICHON, 1886.

GOMY (M.),

« *Essai sur l'équilibre de la convention de non-concurrence* », préf. Y. SERRA, PUP, 1999.

GRATTON (L.-K.),

« *Les clauses de variation du contrat de travail* », préf. P. RODIÈRE, Dalloz, 2011.

GRELON (B.),

« *Les entreprises de service* », préf. C. GAVALDA, Economica, Paris, 1978.

GUIOMARD (F.),

« *La justification des mesures de gestion du personnel. Essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur* », Thèse, Paris X, 2000.

GUYENOT (J.),

« *Les contrats de concession commerciale* », préf. R. HOUIN, B. GOLDMAN, Sirey, 1968.

HAMELIN (J.- F.),

« *Le contrat-alliance* », préf. N. MOLFESSION, Economica, 2013.

HAYEK (F.- A.),

« *Droit, législation et liberté* », Paris, PUF, 1980.

HOUTCIEFF (D.),

« *Le principe de cohérence en matière contractuelle* », préf. H. MUIR WATT, PUAM, 2001.

HUMBERT (H.),

« *Essai sur la fongibilité et la consomptibilité des meubles* », th. Paris, 1940.

ISRAEL (J.-J.),

« *Droit des libertés fondamentales* », LGDJ, 1999.

JEULAND (E.),

« *Essai sur la substitution de personne dans un rapport d'obligation* », préf. L. CADIET, LGDJ, 1999.

JOHANSSON (A.),

« *La détermination du temps de travail effectif* », préf. F. MEYER, LGDJ, 2004.

KOSTIC (G.),

« *L'intuitus personae dans les contrats de droit privé* », Thèse, Paris V, 1997.

LASBORDES (V.),

« *Les contrats déséquilibrés* », préf. C. SAINT-ALARY-HOUIN, PUAM, 2000.

LAVROFF-DETRIE (S.),

« *De l'indisponibilité à la non-patrimonialité du corps humain* », Th. Paris I, 1997.

LE BESCOND DE COATPONT (M.),

« *La dépendance des distributeurs* », préf. G. CHANTEPIE, LGDJ, 2016.

LECLERQ (P.),

« *Les clientèles attachées à la personne* », LGDJ, 1965.

LE GOFF (J.),

« *Du silence à la parole, une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours* », PUR, 2004.

LEQUETTE (S.),

« *Le contrat-coopération, contribution à la théorie générale du contrat* », préf. C. BRENNER, LGDJ, 2012.

LOKIEC (P.),

« *Pouvoir et contrat. Essai sur les transformations du droit privé dans les rapports contractuels* », préf. A. LYON-CAEN, LGDJ, 2004.

LORVELLEC (L.),

« *L'essai dans les contrats* », Thèse, Rennes, 1972.

LUCAS-SCHLOETTER (A.),

« *Droit moral et droit de la personnalité. Étude de droit comparé dans le droit français et allemand* », PUAM, 2002.

LUHMANN (N.),

« *La confiance. Un mécanisme de réduction de la complexité sociale* », *Economica*, 2006.

LYON-CAEN (G.),

« *Le droit du travail non-salarié* », Sirey, 1990.

MALAURIE (Ph.),

« *L'Ordre public et le contrat* », préf. P. ESMEIN, Matot-Braine, 1953.

MALAURIE-VIGNAL (M.),

« *L'abus de position dominante* », LGDJ, 2002.

MARLY (P.- G.),

« *Fongibilité et volonté individuelle. Étude sur la qualification juridique des biens* », préf. Ph. DELEBECQUE, LGDJ, 2004.

MARTINI (A.),

« *La notion de contrat de travail. Étude jurisprudentielle, doctrinale et législative* », Th. Paris, 1912.

MARTINON (A.),

« *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée* », préf. B. TEYSSIÉ, Dalloz, 2005.

MARX (K.),

« *Le capital* », Garnier-Flammarion, Livre I, 1867, trad. J. ROY, 1969.

MAZEAUD (D.),

« *La notion de clause pénale* », préf. F. CHABAS, LGDJ, 1992.

MERLE (R.),

« *Essai de contribution à la théorie générale de l'acte déclaratif* », préf. P. HÉBRAUD, Rousseau et Cie, Paris, 1949.

MESTRE (J.),

« *La subrogation personnelle* », préf. P. KAYSER, LGDJ, Paris, 1979.

MILLET (F.),

« *La notion de risque et ses fonctions en droit privé* », préf. A. LYON-CAEN, Presses Universitaires de Clermont-Ferrand, 2002.

MOINE (L.),

« *Les choses hors commerce. Une approche de la personne humaine juridique* », préf. E. LOQUIN, LGDJ, 1998.

MORIN (M.-L.),

« *Prestation de travail et activités de service* », coll. Cahier travail et emploi, Paris, Min. de l'emploi et de la solidarité, 1999.

« *Partage des risques et responsabilité de l'emploi* », *Dr. soc.*, 2000, p. 732.

MOULY (C.),

« *Les causes d'extinction du cautionnement* », préf. M. CABRILLAC, Litec, Paris, 1979.

NAMMOUR (F.),

« *Les clauses de secret ou la réservation de l'information par le contrat* », Th. Montpellier, 1992.

NERSON (R.),

« *Les droits extra-patrimoniaux* », préf. P. ROUBIER, LGDJ, 1939.

OVERSTAKE (J.-F.),

« *Essai de classification des contrats spéciaux* », préf. J. BRETHER DE LA GRESSAYE, LGDJ, 1969.

PASQUIER (T.),

« *L'économie du contrat de travail* », préf. A. LYON-CAEN, LGDJ, 2010.

PAUGAM (S.),

« *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle* », PUF, 1^{ère} éd., 2000.

PAUL (F.),

« *Les choses qui sont dans le commerce au sens de l'article 1128 du Code civil* », préf. J. GHESTIN, LGDJ, 2002.

PENNEAU (A.),

« *Règles de l'art et normes techniques* », préf. G. VINEY, LGDJ, 1989.

PESKINE (E.),

« *Réseaux d'entreprise et droit du travail* », préf. A. LYON-CAEN, LGDJ, 2008.

PICOD (Y.),

« *Le devoir de loyauté dans l'exécution du contrat* », préf. G. COUTURIER, LGDJ, 1989.

PIGACHE (C.),

« *Le mandat d'intérêt commun* », Thèse Paris V, 1991.

PIPPI (F.),

« *De la notion de salaire individuel à la notion de salaire social* », préf. G. LAMBERT, LGDJ, 1966.

POLANYI (K.),

« *La grande transformation. Aux origines politiques et économiques de notre temps* », Gallimard, 1983.

PUIG (P.),

« *La qualification du contrat d'entreprise* », préf. B. TEYSSIÉ, EPA, 2002.

REJET (T.),

« *La force de travail. Étude juridique* », préf. F. ZENATI, Litec, 1992.

RICARDO (D.),

« *Des principes de l'économie politique et de l'impôt* », Flammarion, 1999.

RIÉRA (A.),

« *Contrat de franchise et droit de la concurrence* », préf. Y. PICOD, Institut Universitaire de Varenne, 2014.

RIPERT (G.),

« *Les forces créatrices du droit* », LGDJ, 3^{ème} éd., 1955.

SAINSAULIEU (R.),

« *L'identité au travail* », Presse de la fondation nationale des sciences politiques, 1988.

SALEILLES (R.),

« *De la déclaration de volonté : contribution à l'étude de l'acte juridique dans le code civil allemand* », Pichon, 1901.

SAUZET (M.),

« *Le livret obligatoire de l'ouvrier* », Pichon, 1890.

SAVATIER (R.),

« *Les métamorphoses économiques et sociales du droit civil d'aujourd'hui* », Dalloz, 3^{ème} éd., 1964.

SERRA (Y.),

« *L'obligation de non-concurrence dans le droit des contrats* », Th. Montpellier, 1968.

SILOHL (B.),

« *Le chômage partiel* », préf. A. COEURET, LGDJ, Paris, 1998.

SMITH (A.),

« *Recherches sur la nature et les causes de la richesse des nations* », Guillaumin et C^{ie} Libraires, 1859.

STOFFEL-MUNCK (P.),

« *L'abus dans le contrat. Essai d'une théorie* », préf. R. BOUT, LGDJ, 2000.

SUPIOT (A.),

« *Le juge et le droit du travail* » Thèse Bordeaux, 1979.

« *Homo juridicus. Essai sur la fonction anthropologique du droit* », Éditions du Seuil, 2005.

« *Critique du droit du travail* », PUF, 2015.

« *La gouvernance par les nombres* », Fayard, 2015.

« *Au-delà de l'emploi* », Flammarion, 2016.

TERRÉ (D.),

« *Les questions morales du droit* », PUF, 2007.

TORCK (S.),

« *Essai d'une théorie générale des droits réels sur choses fongibles* », th. Paris II, 2001.

URSINI (C.),

« *Le corps de la personne au travail selon le droit social* », Thèse, Lyon, 2013.

VALLEUR (F.),

« *L'intuitus personae dans les contrats* », Librairie de jurisprudence ancienne et moderne, Edouard Duchemin, 1937.

VARCIN (F.),

« *Le pouvoir patronal de direction* », Th. Lyon 2, 2000.

VICARIE (I.),

« *L'employeur* », préf. A. LYON-CAEN, Sirey, 1979.

VIRASSAMY (G.-J.),

« *Les contrats de dépendance. Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique* », préf. J. GHESTIN, LGDJ, 1986.

VOIDEY (N.),

« *Le risque en droit civil* », préf. G. WIEDERKEHR, PUAM, 2005.

ZENATI (F.),

« *Essai sur la nature juridique de la propriété* », contribution à la théorie du droit subjectif », Th. Lyon III, 1981.

Revue, articles :

A (X.),

« Possibilité de remplacer plusieurs salariés absents par un contrat unique », *JS*, n° 204, 2020, p. 7.

ABBATUCCI (S.),

« Sous-traitance », *Rép. dr. com.*, 2018.

« Sous-traitance », *Rép. dr. immobilier*, 2021.

ACHACH (D.),

« L'interdiction des prix imposés », *Rev. Conc. Consom.*, n° 4, 1987, p. 25.

ADAM (P.),

« La ‘dignité du salarié’ et le droit du travail », *RDT*, 2014, p. 168.

« De l’obligation (contractuelle) de dévoiler sa vie privée », *RDT*, 2015, p. 757.

« Contours juridiques de la notion de harcèlement moral », *Rép. dr. trav*, 2019.

AGHION (P.), BOLTON (P.),

« Contracts as a barrier to entry », *American Economic Review*, 1987, 77, p. 388.

AGOSTINI (E.),

« De l’autonomie de la volonté à la sauvegarde de justice », *D*, 1994, p. 235.

AMBROISE-CASTÉROT (C.),

« L’abus de faiblesse, infraction bicéphale », *AJ pénal*, 2018, p. 220.

AMIAUD (J.),

« Les droits de la personnalité », in, « *Travaux de l’association H. CAPITANT* », 1946, p. 293.

ANCEL (P.),

« Force obligatoire et contenu obligationnel du contrat », *RTD civ.* 1999, p. 771.

« Article 1142 : violence économique », *RDC*, 2015, p. 747.

ANDRÉ (M.-E.),

« *L’intuitus personae* dans les contrats entre professionnels », in, *Mélanges M. CARBRILLAC, Litec*, 1999, p. 24.

ANTONMATTEI (Ph.),

« Durée du travail : la Cour de cassation conserve la main », *RJS*, n°6, 1999, p. 475.

« Groupes de sociétés : la menace du coemploi se confirme ! », *SSL*, n° 1484, 2011, p. 11.

ARHEL (P.),

« Les pratiques de prix imposés », *Étude DGCCRF*, 1992, n° 2, p. 8.

ARLIE (D.),

« À propos de l’erreur sur la personne du recruté », *LPA*, n° 89, 1991, p. 41.

ARSEGUEL (A.), ISOUX (P.), «

« Des limites à la dérive de la notion de service organisé », *Dr. soc.*, 1992, p. 295.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D.),

« Suicide et notion d’accident du travail », *JCP S*, n° 1-2, 2006, 1012.

« Maltraitance managériale conduisant au suicide du salarié », *JCP S*, 2011, 1289.

ASTAIX (A.),

« Un rapport sur les travailleurs indépendants », *D*, 2008, p. 149.

ATTIAS (B.),

« Le contrôle renouvelé des clauses du contrat de travail par le droit commun », *JCP S*, n° 51-52, 1413, 2018, 10, p. 2.

AUBERT-MONPEYSSEN (T.),

« Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », *Dr. soc*, 1997, p. 616.

AUBERT-MONPEYSSEN (T.), EMERAS (M.)

« Travail illégal - Contrôle, action en justice et sanction », *Rép. dr. pen. et de proc. pén.*, 2019.

AUBRÉE (Y.),

« Transfert d'entreprise : aspects collectifs », *Rép. dr. trav*, 2019.

« Existence du contrat de travail », *Rép. dr. trav*, 2019.

« Contrat de travail : existence - formation - existence du contrat de travail », *Rép. dr. trav*, 2020.

AUGET (Y.),

« La légitimité de la clause de non-concurrence en droit du travail », *LPA*, n° 75, 1998, p. 14.

AUVERGNON (Ph.),

« Les ruptures en période d'essai », *Dr. soc*, 1992, p. 796.

AUZERO (G.),

« Je ne m'amuse pas, je travail ! Bref retour sur l'arrêt 'Ile de la Tentation' », *RDT*, 2009, p. 507.

« La qualité de co-employeur », *RDT*, 2011, p. 634.

« Quelle contrepartie à l'obligation de non-concurrence ? », *RDT*, 2011, p. 306.

« La nature juridique du lien de coemploi », *SSL*, n° 1600, 2013, p. 8.

« Coemploi : le rappel à l'ordre de la Cour de cassation », *SSL*, n° 1645, 2014.

« Coemploi, en finir avec les approximations ! », *RDT*, 2016, p. 27.

« À qui la faute ? », *SSL*, n° 1820, 2018.

AYNÈS (L.),

« L'obligation de loyauté », *APD*, t. 44, 2000, p. 195.

AZOULAI (M.),

« L'élimination de *l'intuitus personae* dans les contrats », in, P. DURAND (dir.), « *La tendance à la stabilité du rapport contractuel* », LGDJ, 1960, p. 1.

BADEL (M.),

« Travailleurs indépendants. Salariés. Contrat de travail. Subordination juridique. Plateformes numériques », *RDSS*, 2019, p. 170.

BAILLY (P.),

« Le coemploi n'est ni une 'baguette magique' ni une aberration juridique », *SSL*, n° 1600, 2013.

BALAT (N.),

« L'ubérisation et les faux-courtiers - ou les plateformes numériques rattrapées par le droit des contrats », *D*, 2021, p. 646.

BARBIER (H.),

« Le vice du consentement pour cause de violence économique », *Dr. et patr*, n° 240, 2014, p. 50.

« La violence par abus de dépendance », in, « *Libre propos sur la réforme du droit des contrats* », LexisNexis, 2016, p. 45.

« Définition de la clientèle », *Rép. dr. civ*, 2016.

BARNAY (T.),

« Pénibilité du travail, santé et droits d'accès à la retraite », *Retraite et société*, n° 46, 2005, p. 170.

« Pénibilité du travail, santé et droits d'accès à la retraite », *Retraite et société*, n° 46, 2005, p. 170.

BARTHÉLÉMY (J.),

« Contrat de travail et activité libérale », *JCP G*, n° 7, 1990, I, 3450.

« Le professionnel parasubordonné », *JCP G*, n° 606, 1996.

« Essai sur la parasubordination », *SSL*, n° 1134, 2003.

« L'intérêt de l'entreprise », *Les cah. du DRH*, 2008, p. 146.

« Parasubordination », *Les cahiers du DRH*, n° 143, 2008.

« Les régimes de travailleurs indépendants », *Dr. soc*, 2009, p. 343.

« Qualification de l'activité participant à une émission de télé réalité », *SSL*, n° 1382, 2009, p. 8.

BASCHET (D.),

« La propriété de la clientèle dans le contrat de franchise ou ... la franchise en danger de mort », *Gaz. Pal*, 1994, p. 1256.

BATAILLE-NEVEJANS (N.),

« La période d'essai instituée au cours des relations contractuelles », *Dr. soc.*, 2004, p. 335.

BAUGARD (D.),

« L'engagement de verser une contrepartie financière dans la clause de non-concurrence », in, « *Droit du travail, emploi, entreprise* » Mélanges en l'honneur du professeur F. GAUDU, IRJS, 2014, p. 331.

BEAUCHARD (J.),

« La nécessaire protection du concessionnaire et du franchisé à la fin du contrat », in, « *Libre droit* », Mélanges en l'honneur de Ph. LE TOURNEAU, Dalloz, 2008, p. 37.

BEAUJOLIN-BELLET (R.), KERBOUC'H (J.-Y.),

« Notation sociale des entreprises », *SSL*, 2002, p. 85.

BECKARD-CARDOSO (J.), DESPLAT (M.),

« Non-concurrence : trois clauses, deux chambres, une question », *JCP E*, 2010, 1157.

BECQUE (Ph.),

« Les clauses de quota dans les contrats de concession exclusive », *JCP E*, n° 29, 1985, 4.

BEHAR-TOUCHAIS (M.),

« La structure du contrat-cadre de distribution et la détermination du prix des contrats d'application », *JCP G*, 1994, I, 3800.

« Le contenu du contrat », *RDC*, 2013, p. 756.

BELIER (G.),

« Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination », *Dr. soc.*, 1998, p. 530.

BÉNABENT (A.),

« Le contrat d'intérêt commun en droit positif et en droit communautaire », Colloque CERDIP, 1990, p. 22.

« Le contrat d'intérêt commun en droit positif et en droit communautaire », *LPA*, n° 147, 1990, p. 22.

BÉNAC-SCHMIDT (F.), LARROUMET (C.),

« Responsabilité des commettants », *Rép. dr. trav.*, 2011.

BENILSI (B.),

« La clause de non-sollicitation », *JCP S*, 2007, p. 1976

BENSAMOUN (A.),

« La titularité des droits patrimoniaux sur une création salariée », *RLDI*, n° 67, 2011.

BENSOUSSAN (H.),

« Les clauses restrictives de non-concurrence, vestige des temps anciens ? », in, N. DISSAUX, R. LOIR (dir.), « *La protection du franchisé au début du XXIème siècle : entre réalité et illusions* », L'Harmattan, 2009, p. 151.

BERTHIER (P.- E.),

« Les qualités attendues du salarié, entre droit du travail et management », *SSL*, n° 1576, 2013, p. 102.

BERTRAND (B.),

« La plateformes du travail », *RTD eur*, 2021, p. 148.

BEYNEIX (I.),

« Clause de non-concurrence », *JC. I, Travail - Traité*, fasc. 18-25, 2020.

BLÉRY (C.),

« La titularité des droits d'auteur des chercheurs fonctionnaires et agents publics », *Dr. et patr*, n° 147, 2006, p. 64.

BLONDEL (D.),

« Pour une prospective économique du travail utile aux politiques sociales », *Dr. soc*, 1995, p. 16.

BOCCARA (B.),

« Le fonds de commerce, la clientèle et la distribution intégrée », *Gaz. Pal*, 1994, p. 1021.

BOILLEAU (J.- L.),

« Travailler est-il (bien) naturel ? Voilà la question », *Revue du MAUSS*, n° 18, 2001/2, p. 202.

BOILLOT (C.),

« L'obligation de ne pas faire : étude à partir du droit des affaires », *RTD com*, 2010, p. 243.

BOISARD (P.),

« Genèse et transformations de la notion de durée de travail effectif », *Document de travail CEE*, n° 36, 2005, p. 17.

BONNET (G.),

« La protection des inventions de salariés », in, « *Aspects actuels du droit commercial français : commerce, sociétés, banques et opérations commerciales, procédures de règlement du passif* », Études dédiées à René Roblot, LGDJ, 1984, p. 146.

BORENFRUND (G.),

« La représentation des salariés et l'idée de représentation », *Dr. soc*, 1991, p. 687.

BOSSU (B.),

« Droits de l'Homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre », *Dr. soc*, 1994, p. 747.

« Le salarié, le délégué du personnel et la vidéo surveillance », *Dr. soc*, 1995, p. 978.

« La faute lourde du salarié : responsabilité contractuelle ou responsabilité disciplinaire ? », *Dr. soc*, 1998, p. 26.

« L'ascension du droit au respect de la vie personnelle », *JCP S*, 2015, 1241.

« Quel contrat de travail au XXIème siècle », *Dr. Soc*, 2018, p. 232.

BOUAZIZ (P.),

« Vie privée et cause réelle et sérieuse de licenciement », *Dr. ouv*, 1991, p. 201.

BOUILLOUX (A.),

« La loi ou le mythe de l'uniformité », in, J.-M. BÉRAUD, A. JEAMMAUD (dir.), « *Le singulier en droit du travail* », Dalloz, 2006, p. 10.

BOURZAT-ALAPHILIPPE (N.),

« La réglementation publique relative au travail des mineurs », *JS*, n° 207, 2020, p. 16.

BOUSEZ (F.),

« La prestation », in, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Les notions fondamentales de droit du travail* », EPA, 2014, p. 149.

BOUTONNET (M.),

« L'obligation de renégocier le contrat au nom de la lutte contre les gaz à effet de serre », *D*, 2008, p. 1120.

BRUNET (A.),

« Clientèle commune et contrat d'intérêt commun », in, *Études dédiées à A. WEILL*, LITEC, 1983, p. 88.

BUCHER (Ch.-E.),

« Clause de non-concurrence : notion, généralités », *JC. I, Contrats - Distribution*, fasc. 120, 2016.

BUGADA (A.),

« Droit de retrait et pandémie : entre droit substantiel et droit processuel », *Procédures*, n° 5, 2020, 96.

« Procédure applicable aux recours contre les chartes homologuées des plateformes électroniques », *Procédures*, n° 2, 2021, 41.

BUY (F.),

« Loi Macron : focus sur les clauses restrictives d'après-contrat », *D*, 2015, p. 1902.

BUY (F.), GUILLAUMÉ (J.),

« Quel contrat pour le footballeur amateur ? », *D*, 2014, p. 433.

CABRILLAC (R.),

« Les accessoires de la créance », in, *Études dédiées à A. WEILL*, Litec, 1983, p. 107.

« Le corps humain », in, R. CABRILLAC (dir.) « *Libertés et droit fondamentaux* », Dalloz, 26^{ème} éd., 2020, p. 189.

CAILLAUD (P.),

« Qualification professionnelle », *Rép. dr. trav*, 2020.

CAIRE (G.),

« Les trois âges de la liaison salaire/productivité », *Travail Emploi*, n° 91, 2002, p. 57.

CALAIS-AULOY (J.),

« L'attente légitime, une nouvelle source de droit subjectif ? », *Mélanges en l'honneur de Y. GUYON*, Dalloz, 2003, p. 171.

CAMAJI (L.),

« La personne : une figure juridique émergente dans le droit de la protection sociale », *RDT*, 2010, p. 211.

CANAPLE (M.), FRIEDERICH (R.),

« Dynamiser le télétravail : un enjeu décisif pour la croissance et l'emploi », *SSL*, n° 15110, 2011.

CANIVET (G.),

« Questions sans valeur ni portée à propos de la clientèle en droit de la concurrence... et ailleurs », *Gaz. Pal*, 2001, 1650.

« L'approche économique du droit par la chambre sociale », *Dr. soc*, 2005, p. 951.

CAPPELLARI (A.), HASANOVIC (S.),

« L'intérêt de l'enfant en droit ouvrier », in, A.-C. RÉGLIER, C. SIFFREIN-BLANC (dir.), « *L'intérêt de l'enfant : mythe ou réalité ?* », IUV, 2018, p. 57.

CARON (M.), P.-Y. VERKINDT (P.-Y.),

« L'effort humain », *D*, 2011, p. 1576.

CARRÉ (S.),

« Les activités lucratives accessoires entre activités professionnelles et occupations à titre gratuit », in, A. SUPIOT (dir.), « *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 321.

CARSIN (X.),

JCl, « Travail-Traité », fasc. 17-16, « Période d'essai », 2019.

CASEAU-ROCHE (C.),

« La clause de non-sollicitation », *AJCA*, 2015, p. 64.

CASTEL (D.),

« Emploi et protection sociale - Travailleurs non-salariés - Plateformes collaboratives : à quoi ressemblera le travail de demain ? », *JT*, n° 191, 2016, p. 9.

CASTEL (R.),

« Au-delà de la souffrance et du plaisir, la reconnaissance sociale... », in, N. GOEDERT (dir.), « *Le travail : souffrance ou plaisir ?* », PUS, 2012, p. 97.

CASTRONOVO (M.),

« Clause de clientèle et clause de non-concurrence », *RDT*, 2010, p. 507.

CATHELINEAU (A.),

« La notion de consommateur en droit interne. À propos d'une dérive », *CCC*, 1999, p. 13.

Centre de droit de la concurrence Y. SERRA,

« Concurrence interdite - Concurrence déloyale et parasitisme », *D*, 2011, p. 2961.

CESARO (J.-F.),

« Reconnaissance du statut de gérant-salarié aux cogérants d'une personne morale exploitant la succursale », *JCP S*, 2005, 1399.

CESARO (J.-F.), PESKINE (E.),

« Le coemploi sur la sellette ? Controverse », *RDT*, 2014, p. 661.

CHAIGNEAU (A.), PASQUIER (T.),

« Capital, travail et entreprise numérique », in, « *À droit ouvert* », Mélanges en l'honneur d'A. LYON-CAEN, Dalloz, 2018, p. 167.

CHAMPAUD (C.),

« La concession commerciale », *RTD com*, 1963, p. 453.

« Les clauses de non-concurrence ou comment concilier liberté de contracter, liberté d'entreprendre et liberté de travailler », *RJ com*, 1986, p. 161.

CHAMPAUX (F.),

- « Les taxis en marge », *SSL*, 2000, p. 7.
- « L'évaluation des salariés en débat », *SSL*, n° 1477, 2011, p. 36.
- « Pour un observatoire social des plateformes », *SSL*, n° 1924, 2020.
- « Les travailleurs des plateformes au milieu du gué », *SSL*, n° 1954, 2021.

CHAMPEIL-DESPLATS (V.),

- « La liberté d'entreprendre au pays des droits fondamentaux », *RDT*, 2007, p. 19.

CHASSAGNON (V.),

- « Fragmentation des frontières de la firme et dilution des responsabilités juridiques : l'éclatement de la relation d'emploi dans la firme-réseau multinationale », *RIDE*, 2012/1, t. XXVI, p. 5.

CHAUCHARD (J.- P.),

- « La subordination du salarié, critère du contrat de travail », *Travail et protection sociale*, 2001, p. 4.
- « Qu'est-ce qu'un travailleur indépendant ? », *Dr. soc*, 2016, p. 947.

CHAUCHARD (J.-P.), HARDY-DUBERNET (A.-C.),

- « La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail », *coll. Cahier travail et emploi*, Paris, Min. des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 2003, p. 219.

CHAUCHARD (J.-P.), LE CROM (J.-P.),

- « Les services entre droit civil et droit du travail », *Le mouvement social*, n° 211, 2005/2, p. 51.

CHAUTARD (F.), LE BERRE (L.),

- « Les définitions du lieu de travail », *JCP E*, n° 36, 2003, 1247.

CHAUVEL (P.),

- « Violence », *Rép. dr. civ*, 2019.
- « Dol », *Rép. dr. civil*, 2019.

CHAZAL (J.-P.),

- « Le consommateur existe-t-il ? », *D*, 1997, p. 260.
- « Les nouveaux devoirs des contractants. Est-on allé trop loin ? », in, C. JAMIN et D. MAZEAUD (dir.), « *La nouvelle crise du contrat* », Dalloz, 2003, p. 99.
- « Tout n'est-il pas contractuel dans le contrat ? », *RDC*, n°2, 2004, p. 237.
- « La violence économique : violence économique ou abus de faiblesse », *Dr. et patr*, 2014, n° 240.

CHÉNEDÉ (F.),

« Le contrat d'adhésion », *RDC*, 2012, p. 1017.

« Raymond Saleilles. Le contrat d'adhésion (2^{ème} partie) », *RDC*, n° 3, 2012 p. 1017.

« De l'autonomie de la volonté la justice commutative du mythe à la réalité », *Droit et philosophie : annuaire de l'Institut M. VILLEY*, 2012, n° 4, p. 155.

« Le contrat d'adhésion de l'article 1110 du Code civil », *JCP*, 2016, p. 776.

CHILSTEIN (D.),

« Les biens à valeur vénale négative », *RTD civ*, 2006, p. 663.

CHIREZ (A.),

« Notation et évaluation des salariés », *Dr. ouv*, 2003, p. 309.

« Insuffisances, erreurs et fautes du salarié », *Dr. ouv*, 2006, p. 513.

CLAMOUR (S.),

« Libertés professionnelles et libertés d'entreprise », *JC. l. Civil*, fasc. 40, 2007.

CLAUDEL (E.),

« Responsabilité au sein des groupes en droit de la concurrence. Un exemple à suivre ? », *Cah. dr. entr*, n° 5, 2017, 27.

« Autonomie et notion d'entreprise », *CCC*, n° 6, 2020, 7.

CLÉMENT-FONTAINE (M.),

« La genèse de l'économie collaborative : le concept de communauté », *IP/IT*, 2017, p. 140.

COHET (F.),

« Accession : mode d'acquisition de la propriété », *Rép. dr. civ*, 2018.

COLLIN (F.),

« Le droit social du dirigeant d'entreprise », *Dr. sociétés*, n° 7, 2005, 7.

COMBEXELLE (J. - D.),

« Droit du travail et nouvelles technologies de l'information et de la communication », *Dr. soc*, 2002, p. 103.

CORNU (M.),

« Droit d'auteur des fonctionnaires : le périmètre contenu de l'exception de service public », *D*, 2006, p. 2185.

CORRIGNAN-CARSIN (D.),

« Loyauté et droit du travail », in, *Mélange en l'honneur de H. BLAISE*, Economica, 1995, p. 125.

« La période d'essai », *RJS*, 1995, p. 551.

« Vie personnelle - vie professionnelle : la cloison est-elle étanche ? », *JCP S*, n° 26, 2011, 1312.

COTTEREAU (A.),

« Droit et bon droit. Un droit des ouvriers instauré puis évincé par le droit du travail (France, XIXe siècle) », *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, n° 6, 2002, p.1521.

COURCOL-BOUCHARD (C.),

« Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *RDT*, 2018, p. 812.

COURET (A.),

« Analyse économique de l'appropriation de la richesse dans l'entreprise et évolution récente du droit français », *RIDE*, 2002/4, p. 575.

COURSIER (Ph.),

« Le droit social confronté à l'économie collaborative et distributive », *JCP S*, n° 46, 2016, 1389.

COUTURIER (I.),

« La faute lourde du salarié », *Dr. soc*, 1991, p. 105.

« L'intérêt de l'entreprise », in, « *Les orientations du droit social contemporain* », Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 143.

« Quelques remarques sur les choses hors du commerce », *LPA*, n° 107, 1993, p. 7.

« Responsabilité civile et relations individuelles de travail », *D*, 1998, p. 407.

« Le risque du tout disciplinaire », in, « *Le droit social - le droit comparé* », Études dédiées à la mémoire de P. ORTSCHIEDT, PUS, 2003, p. 83.

CRAGUE (G.),

« De l'entreprise à l'entreprise-réseau. L'*hydrarchie*, une nouvelle affaire de société », *Sociologies pratiques*, 2021/1, p. 77.

CRÉPLET (A.- C.), DIRRINGER (J.), FERKANE (Y.), TACHS (T.), PESKINE (E.),

« Variation sur la période d'essai », *RDT*, 2008, p. 515.

CUCHE (P.),

« Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. crit*, 1913, p. 414.

« La définition du salarié et le critérium de la dépendance économique », *D*, 1932, p. 101.

CUVILLIER (R.),

« L'activité ménagère de l'épouse au foyer : base d'obligations et droits propres ? », *Dr. soc*, 1990, p. 751.

DABOSVILLE (B.),

« Les contours de l'abus d'expression des salariés », *RDT*, 2012, p. 275.

DAIGRE (J.-J.),

« Patrimonialité des clientèles civiles : du cabinet au fonds libéral », *Dr. et patr*, 1995, p. 36.

DALMASSO (R.)

« Le désamorçage de l'obligation de recherche d'un entrepreneur », *SSL*, n° 7, 2007, 4.

DAMON (J.),

« La pauvreté dans l'Union européenne : définitions, indicateurs, stratégie », *RDSS*, 2020, p. 1113.

DANET (J.),

« La prostitution et l'objet du contrat : un échange tabou ? », *Cahiers de recherche sociologique*, n°43, 2007, p. 109.

DAUGAREILH (I.),

« Le contrat de travail à l'épreuve des mobilités », *Dr. soc*, 1996, p. 128.

« Le recours à un tiers employeur : une piste incohérente et dangereuse », *RDT*, 2021, p. 14.

DAUGAREILH (I.), PASQUIER (T.),

« La situation des travailleurs de plateformes : l'obligation de recourir à un tiers employeur doit-elle être encouragée ? », *RDT*, 2021, p. 14.

DE BELOT (P.),

« Un franchisé a-t-il le droit à la propriété commerciale ? », *Administrer*, 1993, p. 2.

DECHOZ (J.),

« Les rapports de travail : du lien de subordination au lien d'assujettissement », *Dr. ouv*, n° 786, 2014, p. 12.

DECOOPMAN (N.),

« La notion de mise à disposition », *RTD civ*, 1981, p. 300.

DEDESSUS LE MOUSTIER (G.),

« L'évaluation des salariés, enjeux et perspectives », *RJO*, n° 3, 2010, p. 297.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER (N.), HABLOT (C.),

« Seuils d'âge en droit social », *AJ fam*, 2017, p. 519.

DEFFAINS (B.),

« Vraiment pertinent ? Une analyse économique des marchés pertinents », *RTD com*, 2018, p. 555.

DEJOUR (Ch.),

« L'évaluation du travail à l'épreuve du réel : critiques des fondements de l'évaluation », INRA, 2003, p. 11.

DE LA GRASSERIE (R.),

« De la fongibilité juridique », *Rév. gén. dr*, 1911, p. 133.

DE LAMBERTYE-AUTRAND (M.-C.), GIL (G.),

« Biens », *JC.l.*, Code civil - art. 516, fasc. unique, 2020.

DE LARQUIER (G.),

« L'entreprise ; espace de valorisations entre trois marchés », in, « *L'entreprise formes de la propriété et responsabilités sociales* », Lethielleux, Collège des Bernardins, 2012, p. 469.

DELBARRE (F.),

« Règlementation des prix imposés : pour la retraite à 40 ans », *RJDA*, n° 3, 1993, p. 167.

DELEURY (E.),

« Une perspective nouvelle : le sujet reconnu comme objet du droit », *Les Cah. dr*, n° 4, 1972, p. 529.

DEL SOL (M.),

« Le droit des salariés à une formation professionnelle qualifiante : des aspects juridiques classiques, des interrogations renouvelées », *Dr. soc*, 1994, p. 412.

DEMARET (P.),

« L'arrêt pronuptia et les contrats de franchise en droit européen de la concurrence : innovation et tradition », *JCP E*, n° 14, 1986, II, 816.

DENKIEWICZ (B.), MAURIN (Ph.),

« Intéressement des salariés à l'entreprise », *Rép. dr. trav*, 2020.

DEPINCÉ (M.),

« Les clauses de non-réaffiliation », *Dr. et patrimoine*, n° 155, 2007, p. 26.

« La clause de non-concurrence post-contractuelle et ses alternatives », *RTD com*, 2009, p. 259.

DÉPREZ (J.),

« Droit commun des obligations et spécificité du régime de responsabilité civile du salarié dans la jurisprudence sociale », *RJS*, n° 1, 1993, p. 3.

DEREUX (G.),

« De la notion juridique des contrats d'adhésion », *RTD civ*, 1910, p. 503.

DERRUPPÉ (J.),

« Fonds de commerce et clientèle », in, *Études offertes à A. JAUFFRET*, PUAM, 1974, p. 16.

« Organisation générale du commerce », *RTD civ*, 1988, p. 609.

« Clientèle et achalandage » in, « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges offerts à J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 167.

« Le franchisé a-t-il encore une clientèle et un fonds de commerce ? », *AJPI*, 1997, p. 1002.

DERRUPPÉ (J.), DE RAVEL D'ESCLAPON (T.),

« Clientèle et achalandage », *Rép. dr. com*, 2016

DE SAINTE MARIE (E.),

« Le contrat à exécution successive, le contrat à durée indéterminée et l'engagement perpétuel : de quelques incertitudes persistantes, avant et après la réforme », *D*, 2017, p. 678

DESBARATS (I.),

« Quel statut pour les travailleurs des plateformes numériques ? La RSE en renfort de la loi », *Dr. soc*, 2017, p. 971.

« Quelle protection sociale pour les travailleurs des plateformes ? », *RDT*, 2020, p. 592.

DE SENILHES (S.), ROUX (O.), BERGAUD (C.), COUTEL (N.),

« Franchiseurs : optimisez la perception de vos redevances et le partage d'informations tout en prévenant le risque d'ingérence », *AJCA*, 2016, p. 8.

DESPAX (M.),

« La vie extra-professionnelle du salarié et son incidence sur le contrat de travail », *JCP G*, 1963, I, 1776.

« L'évolution du rapport de subordination », *Dr. soc*, n° 1, 1982, p. 11.

« L'évolution du droit de l'entreprise », in, « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges en l'honneur de J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 127.

« L'ordre des licenciements dans les entreprises ou établissements multiples », *Dr. soc*, 1994, p. 243.

DE TISSOT (O.),

« Pour une analyse juridique du concept de « dignité » du salarié », *Dr. soc*, 1995, p. 972.

DEWOST (J.-L.), LASSERRE (B.), SAINT-ESTEBEN (R.),

« L'entreprise, les règles de concurrence et les droits fondamentaux : quelle articulation ? », *Cah. cons. const*, 2012, p. 187.

DIDRY (C.),

« Au-delà de la subordination, les enjeux d'une définition légale du contrat de travail », *Dr. soc*, 2018, p. 229.

DIRRINGER (J.), DEL SOL (M.),

« Un rapport mutique sur les enjeux de protection sociale », *Dr. soc*, 2021, p. 223.

DISSAUX (N.),

« La gérance-mandat : une troisième voie ? », *D*, 2010, p. 667.

« La responsabilité délictuelle du fait du sous-traitant », *D*, 2010, p. 239.

« La responsabilité du franchiseur en cas de défaillance du franchisé », *AJCA*, 2014, p. 60.

« Clause de non-concurrence », *J.C.I. Commercial*, fasc. 256, 2014.

DOCKÈS (E.),

« La détermination de l'objet des obligations nées du contrat de travail », *Dr. soc*, 1997, p. 140.

« De la supériorité du contrat de travail sur le pouvoir de l'employeur », in, « *Analyse juridique et valeurs en droit social* », Études offertes à J. PÉLISSIER, Dalloz, 2004, p. 203.

« Le pouvoir dans les rapports de travail », *Dr. soc*, 2004, p. 620.

« Notion de contrat de travail », *SSL*, n° 1494, 2011.

DOLE (G.),

« La qualification juridique de l'activité religieuse », *Dr. soc*, 1987, p. 381.

DORANT (A.),

« Des limitations du cumul d'emplois et des clauses d'exclusivité en cas de travail chez un ou plusieurs employeurs », *JS Lamy*, 2004, n° 145, p. 4.

DOUVILLE (T.),

« Le fonds de commerce électronique : de sa reconnaissance à sa marginalisation », *IP/IT*, 2019, p. 670.

DRAGO (R.),

« La notion d'obligation : droit public et droit privé », *APD*, t. 44, 2000, p. 43.

« Pour une définition positive de la liberté d'entreprendre », in « *Les libertés économiques* », EPA, 2003, p. 31.

DRAI (L.),

« La réservation des informations de salariés », *Dr. soc*, 2005, p. 181.

DREYER (E.),

« La dignité opposée à la personne », *D*, 2008, p. 2730.

« Dignité de la personne », *J.-Cl*, Communication, fasc. 44, 2015.

DROSS (W.),

« Accession », *JCl*, C. civ. art. 565 à 577, 2019.

DUCHANGE (G.),

« Travailleurs de plateformes : la tendance à la requalification en contrat de travail se confirme », *Gaz. Pal*, n° 18, 2020, p. 20.

« La subordination juridique à l'heure des plateformes numériques », in P. ADAM, M. LE FRIANT, Y. TARASEWICZ (dir.), « *Intelligence artificielle, gestion algorithmique du personnel et droit du travail* », Dalloz, 2020, p. 133.

DUPEYROUX (J.-J.),

« Quelques questions », *Dr. soc*, 1990, p. 9.

« Travail et activité sociale », *Dr. Soc*, 1995, p. 24.

« La participation à une émission de télé-réalité est un travail », *Dr. soc*, 2009, p. 791.

DURAND (J.-P.),

« Les enjeux de la logique compétence », *Annales des Mines, Gérer et comprendre*, 2000, p. 16.

DURAND (P.),

« À la frontière du contrat de travail et de l'institution », *JCP*, 1944, I, 337

« Le *know how* », *JCP*, n° 12, 1967, I, 2078.

DUSSART (M.-L.),

« Privilège d'exercice et liberté d'entreprendre », *D*, 2015, p. 1166.

DUTTO (V.),

« De quelques réflexions concernant l'appréhension du droit de la franchise à la lumière de la réforme du droit des contrats », *AJ contrat*, 2017, p. 159.

EDELMAN (B.),

« La dignité de la personne humaine, un concept nouveau », *D*, 1997, p. 185.

« De la propriété-personne à la valeur-désir », *D*, 2004, p. 155.

EINHORN (M.-A.),

« Mix and match compatibility with vertical product dimensions », *RAND Journal of Economics*, 1992, 23, p. 535.

ERÉSÉO (N.),

« La clause d'exclusivité », *JC. I, Concurrence-Consommation*, fasc. 635, 2016, n° 31.

« La clause d'exclusivité », *CCC*, 2021, n° 9.

ESCANDE-VARNIOL (M.- C.),

« Les éléments constitutifs de la cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif extra-personnel », *RJS*, 1993, p. 403.

« La Cour de cassation et l'intérêt de l'entreprise », *RJS*, 2000, p. 260.

« Un ancrage stable dans un droit du travail en mutation », *D*, 2019, p. 177.

« Caractères du salaire », *Rép. dr. trav*, 2021.

« Salaire : définition et formes », *Rép. dr. trav*, 2021.

ESCANDE-VARNIOL (M.-C.), PAULIN (J.- F.),

« La performance du salarié confrontée au droit du travail », *Rev. trav. emploi*, n° 98, 2004, p. 95.

ESMEIN (P.),

« Une clientèle de profession libérale est-elle un bien patrimonial ? », *Gaz. Pal*, 1952, p. 14.

FABRE (A.),

« L'obligation d'adaptation à la croisée des chemins », *RDT*, 2008, p. 33.

« Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc*, 2018, p. 547.

« Les travailleurs de plateformes sont-ils des salariés », *Dr. soc*, 2018, p. 547.

FABRE (R.),

« La clientèle dans la franchise », *JCP E*, 1996.

FABRE (A.), ESCANDE-VARNIOL (M.-C.),

« Le droit du travail peut-il répondre aux défis de l'ubérisation ? », *RDT*, 2017, p. 166.

FABRE-MAGNAN (M.),

« Le mythe de l'obligation de donner », *RTD Civ.* 1996, p. 85.

« Propriété, patrimoine et lien social », *RTD civ*, 1997, p. 588.

« Le contrat de travail défini par son objet », in, A. SUPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 101.

FAGES (B.),

« L'abus dans les contrats de distribution », in, « L'abus dans le droit des contrats », *Cah. dr. entr*, n° 6, 1998, p. 11.

FANTONI-QUINTON (S.), HÉAS (F.),

« Les réformes en droit du travail : affaiblissement ou opportunité pour le droit de la santé au travail ? », *Dr. soc*, 2018, p. 203.

FANTONI (S.), VERKINDT (P.- Y.),

« Charge de travail et qualité de vie au travail », *Dr. soc*, 2015, p. 106.

FARELL (S.), KEMPERER (P.),

« Coordination and lock-in: competition with switching costs and network effects », 2005.

FARJAT (G.),

« Entre les personnes et les choses, les centres d'intérêts. Prolégomènes pour une recherche », *RTD civ*, 2002, p. 221.

FATAH (F.),

« La souveraineté de l'ère numérique : enjeux stratégiques pour l'état français et les institutions européennes », *Rev. UE*, 2020, p. 26.

FATÖME (A.-D.), VINEY (G.),

« La responsabilité civile dans la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres », *D*, 2017, p. 1610.

FAUVARQUE-COSSON (B.),

« Le changement de circonstances », *RDC*, 2004, p. 67.

FAVENNEC-HÉRY (F.),

« Le droit et la gestion des départs », *Dr. soc*, 1992, p. 581.

« Libres propos sur l'externalisation » *SSL*, n° 999, 2000, p. 7.

« Vers l'autoréglementation du temps de travail dans l'entreprise », *Dr. soc*, 2005, p. 794.

« Du droit du licenciement économique au droit de l'employabilité du salarié », *SSL*, n° 1291, 2007, p. 3.

FAVEREAU (O.),

« Les trois dimensions du travail salarié », in, O. FAVEREAU (dir.), « *Penser le travail pour penser l'entreprise* », Presse des Mines, 2016, p. 15.

FERRÉ-ANDRÉ (S.),

« De la patrimonialisation à la commercialisation des clientèles civiles et des professions libérales », *RTD com*, 1995, p. 565.

FERRIER (D.),

« Indétermination du prix et annulation du contrat d'approvisionnement exclusif », *Cah. dr. entre*, 1982, p. 12.

« Le contrat de concession exclusive ne constitue pas un mandat d'intérêt commun », *D*, 1998, p. 33.

« La liberté du commerce et de l'industrie », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 13^{ème} éd., 2007, p. 711.

« La loi du 6 Aout 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques... en matière de distribution », *D*, 2015, 1904.

« La liberté du commerce et de l'industrie », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », 23^{ème} éd., 2017, p. 1083.

« Accord de distribution. Traitements propres à chaque accord de distribution », *Rép. dr. européen*, 2018.

FERRIER (N.),

« Contrat de gérance mandat », *JC. I, Contrats- Distribution*, fasc. 1420, 2019.

FERRIER (D.), FERRIER (D.),

« La liberté du commerce et de l'industrie », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 26^{ème} éd., 2020, p. 849.

FIESCHI-VIVET (P.),

« Les éléments constitutifs du contrat de travail », *RJS*, 7/91, p. 414.

FISCHER-LESCANO (A.), TEUBNER (G.),

« Collision de régimes : la recherche vaine de l'unité juridique face à la fragmentation du droit mondial », *RIDE*, 2013/1-2, t. XXVII, p. 187.

FLAMENT (L.),

« L'évaluation des salariés : une obligation sous contrôle », *CSB*, n° 218, 2010, p. 63.

FLORES (Ph.),

« Une définition plus précise du temps de pause », *SSL*, n° 1575, 2013, p. 12.

FONTANAUD (D.), LOKIEC (P.), PINATEL (F.),

« Regard croisés sur la notion de contrat de travail et son évolution », *JCP S*, n° 23, 2020, 2042.

FONTEAU (Y.),

« Penser le travail à l'époque moderne (XVIIe-XIX siècles) : introduction et perspectives », *Cahier d'histoire. Revue d'histoire critique*, 2009/110, p. 11.

FOUVET (F.),

« D'une distinction entre les libertés instituant et les libertés- prérogatives », *RDT*, 2017, p. 309.

FRIDENSON (P.),

« La subordination dans le travail : les questions de l'historien », in, J.- P. CHAUCHARD, A.- C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », », coll. Cahier travail et emploi, Paris, Min. des Affaires Sociales, du Travail et de la Solidarité, 2003, p. 59.

« Les transformations des pratiques de subordination dans l'entreprise et l'évolution du travail productif en France », in H. PETIT et N. THÉVENOT (dir.), « *Les nouvelles frontières du travail subordonné. Approche pluridisciplinaire* », La découverte, 2006, p. 22.

FRISON-ROCHE (M.-A.),

« Volonté et obligation », *APD*, t. 44, 2000, p. 129.

« Les différentes natures de l'ordre public économique », *APD*, n° 58, 2015, p.147.

FROSSARD (S.),

« Les incertitudes relatives au contrat », in, J.-M. BÉRAUS, A. JEAMMAUD, « *Le singulier en droit du travail* », Dalloz, 2006, p. 33.

FROUIN (J.-Y.),

« La protection des droits de la personne et des libertés des salariés », *CSBP*, n° 4, 1998, p. 123.

« Protection de la personne du salarié, intérêt de l'entreprise et construction prétorienne du droit du travail », *JCP S*, n° 9-10, 2012, 1087.

« Réguler les plateformes numériques de travail », *Dr. soc*, 2021, p. 201.

FUENTES (C.),

« La normalisation des risques au travail : l'intervention du risque professionnel », in, F. MEYER (dir.), « *L'évaluation des risques professionnels* », PUS, 1995, p. 71.

GARDES (D.),

« De Mister France à Koh Lanta, le travail dans tous ses états », *RDT*, 2013, p. 622.

GARNER (H.), MÉDA (D.),

« La place du travail dans l'identité des personnes », *Données sociales- La société française*, 2006, n° 8, p. 623.

GARNER (H.), MÉDA (D.), SÉNIK (C.),

« La place du travail dans l'identité » Document d'étude DARES, n° 92, 2005.

GARNIER (O.),

« La théorie néo-classique face au contrat de travail : de la «'main-invisible' à la 'poignée de main invisible' », in, R. SALAIS, L. THÉVENOT, (dir.), « *Le travail. Marché, règles, conventions* », Economica, 1986, p. 313.

GARRON (F.),

« L'erreur sur la personne d'un tiers au contrat », *RLDC*, n° 5, 2004.

GASTINEL (E.),

« Les effets juridiques de la cessation des relations contractuelles. Obligation de non-concurrence et de confidentialité », in, J. MESTRE (dir.), « *La cessation des relations contractuelles d'affaires* », PUAM, 1997, p. 88.

GAUDEMET (J.),

« Naissance d'une notion juridique. Les débuts de l'« obligation » dans le début de la Rome antique », *APD*, t. 44, 2000, p. 19.

GAUDU (F.),

« Le licenciement pour perte de confiance », *Dr. soc*, 1992, p. 32.

« Les notions d'emploi en droit », *Dr. soc*, 1996, p. 569.

« La notion juridique d'emploi en droit privé », *Dr. soc*, 1987, p. 417.

« Le retour du salarié », *Dr. soc*, 1991, p. 906.

« Travail et activité », *Dr. soc*, 1997, p. 119.

« Libéralisation des marchés et droit du travail », *Dr. soc*, 2006, p. 505.

« La 'sécurité sociale professionnelle' : un seul lit pour deux rêves ? », *Dr. soc*, 2007, p. 393.

GAURIAU (B.),

« Le co-employeur », *Dr. soc*, 2012, p. 995.

GAUTIER (P.-Y.),

« L'accession mobilière en matière d'œuvres de l'esprit : vers une nouvelle querelle des Proculéiens et des Sabinieniens », *D*, 1988, chron. 23, p. 152.

GAVALDA (N.),

« Les critères de validité des clauses de non-concurrence en droit du travail », *Dr. soc*, 1999, p. 582.

GENDREL (M.), LAFARGE (P.),

« Lien de subordination et lois sociales dans les professions du spectacle », *Gaz. Pal*, II, 1959, p. 40.

GÉNIAUT (B.),

« Les rapports appréhendés par le droit du travail, branche du droit », *SSL*, n° 1494, 2011, p. 28.

« Le contrat de travail et la réalité », *RDT*, 2013, p. 90.

GHESTIN (J.),

« Le mandat d'intérêt commun », in, « *Les activités et les biens de l'entreprise* », Mélanges offerts à J. DERRUPPÉ, Litec, 1991, p. 112.

« L'interprétation d'un arrêt de la Cour de cassation », *D*, 2004, p. 2239.

« De la fixation unilatérale des prix dans l'exécution d'un contrat d'approvisionnement exclusif », *D*, 2015, p. 183.

GIBIRILA (D.),

« Louage d'ouvrage et d'industrie : entreprise et sous-traitance », *JCl*, C. civ. art. 1779, fasc. 10, 2019.

GIRARD-GAYMARD (T.),

« Enfants youtubers : évolution normative », *D*, 2020, p. 2392.

GIRAUDET (C.),

« La protection du travailleur économiquement dépendant », *SSL*, n° 1494, 2009.

GIRAUD-JACQUÊME (R.),

« La responsabilité limitée du salarié », *Dr. soc*, n° 3, 1966, p. 145.

GOBERT (M.),

« Réflexions sur les sources du droit et les « principes » d'indisponibilité du corps humain et de l'état des personnes », *RTD civ*, 1992, p. 489.

GOMES (B.),

« Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, 2016, p. 464.

« La plateforme numérique comme nouveau mode d'exploitation de la force de travail », *Actuel Marx*, 2018/1, n° 63.

« Les plateformes en droit social », *RDT*, 2018, p. 150.

« La régulation juridique des plateformes numériques en droit français du travail », in, A. TURMO (dir.), « *Ubérisation et économie collaborative : évolutions récentes dans l'Union européenne et ses États membres* », EPA, 2020, p. 83.

« Les travailleurs des plateformes sont-ils des travailleurs au sens du droit de l'Union ?
« Statu quo » sous forme d'ordonnance motivée de la CJUE », *SSL*, n° 1907, 2020.

« L'arrêt Uber va contraindre les plateformes de travail à changer de modèle », *Liaisons sociales*, n° 18021, 2020.

« Réguler les plateformes numériques de travail : lecture critique du rapport Frouin », *Dr. soc.*, 2021, p. 207.

GOMES (B.), ISIDRO (B.),

« Travailleurs des plateformes et sans-papiers », *RDT*, 2020, p. 278.

GOMES (B.), PASQUIER (T.), VERNAC (S.),

« Quel(s) droit(s) du travail pour les travailleurs des plateformes numériques ? », *RDT*, 2021, p. 339.

GOMY (M.),

« L'autonomie de la clause de non-concurrence post-contractuelle en droit du travail », in, « *Études sur le droit de la concurrence et quelques thèmes fondamentaux* », Mélanges en l'honneur d'Y. SERRA, Dalloz, 2006, p. 199.

GORÉ (F.),

« Le transfert de propriété dans la vente des choses de genre », *D*, 1954, p. 175.

GOSSELIN (H.),

« Le temps de travail », *Dr. soc.*, 2010, p. 374.

GOUTTENOIRE (A.), RADÉ (C.),

« Le mineur au travail : de l'incapacité civile à la capacité professionnelle », in, « *Des liens et des droits* », Mélanges en l'honneur de J. - P. LABORDE, Dalloz, 2015, p. 680.

GRÉVY (M.),

« Vidéosurveillance dans l'entreprise : un mode normal de contrôle des salariés ? », *Dr. soc.*, 1995, p. 329.

GRIDEL (J.-P.),

« Glose d'un article imaginaire inséré dans le Code civil ensuite de l'arrêt Blicek », in, « *Le juge entre deux millénaires* », Mélanges offerts à P. DRAI, 2000, p. 609.

GRIMALDI (C.),

« De quelques précisions relatives à la validité des clauses post-contractuelles de non-concurrence et de non-réaffiliation », *RDC*, 2015, 70.

GROUDEL (H.),

« Le critère du contrat de travail », in, « *Tendances du droit du travail français contemporain* », Études offertes à G.-H. CAERLYNCK, Dalloz, 1978, p. 49.

GUÉRIN (D.), PÉRON (M.),

« Seuils d'âge en droit des contrats et en droit des affaires », *AJ Famille*, 2017, p. 516.

GUITTON (C.),

« Raison juridique et régulation sociale du non-travail. Contribution à la réflexion sur le droit et la norme », in « *Droit syndical et droits de l'homme à l'aube du XXIème siècle* », Mélanges en l'honneur de J.-M. VERDIER, Dalloz, 2001, p. 346.

GUYENOT (J.),

« La franchise commerciale », *RTD com*, 1973, p. 161.

GUYOT (H.),

« La place de l'entrepreneur dans l'intermédiation numérique », *JCP S*, n° 28, 2020, 2075.

HAMEL (J.),

« L'affectio societatis », *RTD civ*, 1925, p. 761.

HANNOUN (C.),

« Le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre après la loi du 27 Mars 2017 », *Dr. soc*, 2017, p. 806.

HASSLER (T.),

« L'intérêt commun », *RTD com*, 1984, p. 585.

HÉAS (F.),

« Être ou ne pas être subordonné », *Dr. ouv*, 2009, p. 405.

« Observation sur le concept de dignité appliqué aux relations de travail », *Dr. ouv*, n° 746, 2010, p. 461.

« Le rôle des partenaires sociaux en matière de régulation de la pénibilité », *Dr. ouv*, 2012, p. 348.

« La pénibilité, un enjeu de santé au croisement du travail et de la retraite », *Dr. soc*, 2014, p. 598.

« Le concept d'exposome à l'aune du droit social », *Dr. soc*, 2020, p. 524.

« La pénibilité, une histoire de mots (maux) et de droit(s) », *Dr. soc*, 2021, p. 300.

HÉBRAUD (P.),

« Rôle respectif de la volonté et des éléments objectifs dans les actes juridique », in, *Mélanges offerts à J. MAURY*, Sirey, t.II, 1960, p. 419.

HEINICH (J.),

« Devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre : une loi finalement adoptée, mais amputée », *Rev. sociétés*, 2017, p. 78 .

HERMITTE (A.),

« Le corps hors du commerce, hors du marché », *APD*, t. 33, 1988, p. 323.

HILAIRE (J.), TURLAN (J.),

« Contingences historiques du fonds de commerce », in, A. SAYAG (dir.), « *L'entreprise personnelle* », Litec, Tome II, 1981, p. 125.

HORDERN (F.),

« Révolution et empire », in « *Histoire sociale et du droit social. Du louage de services au contrat de travail ou de la police au droit (XVIII^e-XX^e siècle)* », Cahiers de l'Institut Régional du Travail, Université de la Méditerranée Aix -Marseille, n° 3, 1991, p. 23.

HOUTCIEFF (D.),

« Contribution à l'étude de l'intuitus personae », *RTD civ*, 2003, p. 3.

HUGLO (J.-G.),

« Take Eat Easy : une application classique du lien de subordination », *SSL*, n° 1842-1843, 2018.

« Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes », *SSL*, n° 1899, 2020.

HUSSON (L.),

« Les activités professionnelles et le Droit », *APD*, n° 2, 1953-1954, p. 1.

JACK (A.),

« Les conventions relatives à la personne physique », *Rev. crit. législ. et jurispr*, 1933, n° 5, p. 370.

JACOTOT (D.),

« Choix et respect des critères de l'ordre des licenciements », *D*, 1999, p. 12.

JAMIN (C.),

« Réseaux intégrés de distribution. De l'abus dans la détermination du prix au contrôle des pratiques abusives », *JCP*, 1996, I, 3959.

« Plaidoyer pour le solidarisme contractuel », in, « *Le contrat au début du XXI^{ème} siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, LGDJ, 2001, p. 441.

« Clause de non-concurrence et contrat de franchise », *D*, 2003, p. 2878.

JAUBERT (P.),

« Deux notions du droit des biens : la consomptibilité et la fongibilité », *RTD civ*, 1945, p. 75.

JEAMMAUD (A.),

« La règle de droit comme modèle », *D*, 1989, p. 200.

- « Justice et économie : et le social ? », *Justice*, n° 1, 1995, p. 116.
- « Le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *SSL*, n° 1340, 2008, p. 15.
- « Les polyvalences du contrat de travail », in, « *Les transformations du droit du travail* », Études offertes à G. LYON-CAEN, Dalloz, 1989, p. 299.
- « L’avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail », *Dr. soc*, 2001, p. 227.
- « L’assimilation de franchisés aux salariés », *Dr. soc*, 2002, p. 158.
- « Du principe d’égalité de traitement des salariés », *Dr. soc*, 2004, p. 694.
- « Uber, Deliveroo. Requalification des contrats ou dénonciation d’une fraude à la loi ? », *SSL*, n° 1802, 2018, p. 43.
- « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Dr. ouv*, 2020, n° 861, p. 181.

JEAMMAUD (A.), KIRAT (T.), VILLEVAL (M.-C.),

- « Les règles juridiques, l’entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l’économie et du droit », *RIDE*, n° 1, 1996, p. 99.

JEAMMAUD (A.), LE FRIANT (M.), LYON-CAEN (A.),

- « L’ordonnancement des relations du travail », *D*, 1998, p. 359.

JEAMMAUD (A.), LYON-CAEN (A.),

- « Droit et direction du personnels », *Dr. soc*, 1982, p. 56.

JEANDIDIER (W.),

- « L’exécution forcée des obligations contractuelles de faire », *RTD civ*, 1976, p. 700.

JEANSEN (E.),

- « Retour sur la notion d’accident du travail », *JCP S*, n° 50, 2020, 3105.
- « Prêt de main d’œuvre », *JC.l. Travail-Traité*, fasc. 3-20, 2021.

JESTAZ (Ph.),

- « Rapport de synthèse », in, C. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « *L’unilatéralisme et le droit des obligations* », *Economica*, 1999, p. 99.

JEULAND (E.),

- « Proposition de distinction entre la cession de contrat et la substitution de personne », *D*, 1998, p. 356.
- « L’énigme du lien de droit », *RTD civ*, 2003, p. 455.

JOIN-LAMBERT (M.-T.),

- « ‘Exclusion’ : pour une plus grande rigueur d’analyse », *Dr. soc*, 1995, p. 215.

JOSSERAND (L.),

- « La personne humaine dans le commerce juridique », *DH*, n° 1, 1932, p. 2.

JOUGLA (S.), JOUGLA (J.-P.),

« L'emprise psychologique de nature sectaire dans la jurisprudence sur l'abus de faiblesse », *AJ pénal*, 2018, p. 230.

JOURDAIN (P.),

« Existe-t-il un principe général de responsabilité du fait d'autrui ? », *Resp. civ, assur*, 2000, p. 7.

JULIEN (M.),

« L... comme Loyauté du salarié », *JA*, n° 458, 2012, p. 50.

JULIEN (J.),

« Responsabilité du fait d'autrui », *Rép. dr. civ*, 2020.

JULIEN (M.), MAZUYER (E.),

« Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques », *RDT*, 2018, p. 189.

KALIEU (Y.),

« De la fongibilité des immeubles », *LPA*, n° 207, 2001, p. 5.

KANTOROWICZ (B.),

« Liberté religieuse et intérêt de l'entreprise », *JCP S*, n° 29, 2013, étu. 1299.

KAYSER (P.),

« Les droits de la personnalité. Aspects théoriques et pratiques », *RTD civ*, 1971, p. 444.

KEIM-BAGOT (M.),

« Quand le salarié se donne la mort », *Dr. soc*, 2020, p. 892.

KELLER (M.), LYON-CAEN (G.),

« Sources du droit du travail. Les puissances infernales : les normes infralégales », *Rép. dr. trav*, 2016, n° 229.

KEMPERER (P.),

« Competition when consumers have switching costs : An overview with applications to industrial organization, macroeconomics and international trade », *Review of Economic Studies*, 1995, 62, p. 515.

KENFACK (H.),

« Gérance de fonds de commerce », *Rép. dr. com*, 2021.

KERBOUC'H (J.- Y.),

« Le comité social et économique en période de crise sanitaire Covid-19 », *JCP S*, n° 15-16, 2020, 1096.

KERBOURC'H (J.-Y.), WILLMANN (C.),

« Faut-il un droit du travail des jeunes ? », *Dr. fam*, 2010, p. 342.

KERNINION (D.),

« Les engagements d'objectifs dans les contrats de distribution automobile : obligation de moyens ou de résultat ? », *LPA*, 1991, p. 15.

KOBINA GABA (H.),

« L'usage professionnel et l'existence de la période d'essai dans le contrat de travail : la protection du salarié par l'éviction du droit commun des contrats », *D*, 2000, p. 682.

KRAJESKI (D.),

« *L'intuitus personae* et la cession du contrat », *D*, 2001, p. 1345.

LABARTHE (F.),

« Qualification du contrat et sous-traitance », *D*, 2010, p. 741.

LAFARGUE (M.),

« Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres : l'entrée dans une ère nouvelle ? », *JCP S*, 2017, 1169.

LAFOURCADE (L.),

« Repenser la sécurité du télétravailleur », *JCP S*, n° 47, 2016, 1401.

LAGARDE (X.),

« La nature juridique de la cause du licenciement », *JCP G*, 2000, I, 254.

LAHER (R.),

« Mandat et confiance », *RTD civ*, 2017, p. 541.

LAMPERT (A.),

« Entre salarié et travailleurs indépendant, un débat frontalier permanent », *JCP S*, n° 49, 2020, 3096.

LANCEREAU (P.),

« L'activité professionnelle, base du droit aux prestations familiales », *Dr. ouv*, 1952, p. 172.

LARDEUX (G.),

« Le contrat de prestation de service dans les nouvelles dispositions du code civil », *D*, 2016, p. 1659.

LARDY-PÉLISSIER (B.),

« La seule mention de la convention collective sur le bulletin de paie ne vaut pas application générale de la convention au salarié », *D*, 2004, p. 100.

« La pénibilité : au-delà de l'immédiat et du quantifiable », *RDT*, 2011, p. 160.

LARRAZET (C.),

« Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Dr. soc*, 2019, p. 167.

LATINA (M.),

L'abus de dépendance (C. civ. art. 1143) : premiers enseignements des juridictions du fond », *D*, 2020, p. 2180.

LAUDE (A.),

« La fongibilité », *RTD com*, 1995, p. 307.

« La détermination du prix dans les contrats de distribution », *D. affaires*, 1996, p. 6.

LAVAUD-LEGENDRE (B.),

« La vulnérabilité : fondement tacite du travail forcé et de l'atteinte à la dignité », *D*, 2009, p. 1935.

LAYDU (J.-B.),

« La responsabilité civile du salarié : contractuelle ou délictuelle ? », *Dr. soc*, 1995, p. 146.

LEBEL (C.),

« Qualité de commerçant », *Rép. dr. com*, 2020.

LEBOIS (A.),

« Les obligations contractuelles de faire à caractère personnel », *JCP G*, n° 47, 2008, I, 210.

LEBORGNE-INGELAERE (C.),

« Télétravail : entre simplification et déceptions », *JT*, n° 228, 2020, p. 26.

« La responsabilité civile de l'employeur », *JT*, n° 237, 2021, p. 16.

LECLERC (O.), GUAMAN HERANDEZ (A.), MARTELLONI (F.),

« La dépendance économique en droit du travail : éclairage en droit français et en droit comparé », *RDT*, 2010, p. 149.

LECLERC (O.), PASQUIER (T.),

« La dépendance économique en droit du travail : éclairages en droit français et en droit comparé. 1^{ère} partie », *RDT*, 2010, p. 83.

LE COHU (P.),

« Réforme des retraites et pénibilité », *Gaz. Pal*, n° 63, 2011, p. 29.

« Négocier ou établir un plan d'action sur la prévention de la pénibilité », *Gaz. Pal*, n° 168, 2011, p. 9.

LECOMTE-MÉNAHES (G.), RAULY (A.),

« Travailleurs de plateforme : l'accompagnement social en question », *Dr. soc*, 2021, p. 581.

LECOQ (D.),

« Le su et l'insu au travail », *Éducation permanente*, n° 116, 1993, p. 151.

LE CROM (J.-P.),

« Retour sur une vaine querelle : le débat subordination juridique - dépendance économique dans la première moitié du XX^{ème} siècle », in J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail : analyse juridique et sociologique de l'évolution des formes d'autonomie et de contrôle dans la relation de travail* », *préc*, 2003, p. 71.

LEFEBVRE (P.),

« Subordination et «révolutions» du travail et du droit du travail (1776-2010) », *Entreprises et histoire.*, 2009/4 (n° 57), p. 45.

LE FISCHER (S.), PRÉTOT (X.),

« La Cour de cassation et les accidents du travail », *RDSS*, 2018, p. 591.

LEGEAIS (D.)

« Concession exclusive », *JC.I, Commercial*, fasc. 307, 2016.

« Contrats de distribution », *JC.I, Droit commercial*, 2020.

LEGRAND (H.-J.),

« L'ordre des licenciements ou l'identification du salarié atteint par une suppression d'emploi », *Dr. soc*, 1995, p. 243.

LEPAGE (A.),

« La vie privée du salarié, une notion civiliste en droit du travail », *Dr. soc*, 2006, p. 364.

LEQUETTE (S.),

« Réforme du droit commun des contrats et contrats d'intérêt commun », *D*, 2016, p. 1148.

« Éclipse et renaissance d'une institution : de la commande au contrat d'intérêt commun », *RDC*, n° 2, 2018, p. 297.

LEROUGE (L.),

« Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, 2007, p. 696.

LETACQ (F.),

« Les transports : activités, contrats et responsabilité (1^{ère} partie), *JCP E*, n° 37, 2017, 1479.

LE TOURNEAU (Ph.),

« De l'évolution du mandat », *D*, 1992, p. 156.

LE TOURNEAU (Ph.), POUMARÈDE (M.),

« La bonne foi dans l'exécution du contrat », *Rép. dr. civ*, 2019.

LE TOURNEAU (Ph.), ZOIA (M.),

« Franchisage », *JC.l, Contrats-Distribution*, fasc. 1054, 2016.

« Concession exclusive », *JC. l, Contrats-Distribution*, fasc. 1035, 2019.

« Réseaux de distribution », *JC.l Contrats - Distribution*, fasc. 1025, 2021.

LEVENEUR (L.),

« Loi de ratification de l'ordonnance de réforme du droit des contrats et des obligations : des ajustements certes importants, mais pas de bouleversement », *CCC*, n° 8-9, 2018, 11.

LICHTENBERGER (Y.),

« Compétence, organisation du travail et confrontation sociale », *Formation Emploi*, n° 67, 1999, p. 93.

LITTY (O.),

« *Inégalité des parties et durée du contrat. Étude de quatre contrats d'adhésion usuels* », préf. J. GHESTIN, LGDJ, Paris, 1999.

LOCHAK (D.),

« Droit, normalité, normalisation », in, « *Le droit en procès* », CURAPP, 1983, p. 51.

LOISEAU (G.),

« Des droits patrimoniaux de la personnalité en droit français », *Rev. dr. McGill*, 1997, vol. 42, p. 320.

« Typologie des choses hors du commerce », *RTD civ*, 2000, p. 47.

« La qualité du consentement », in, P. RÉMY-CORLAY, D. FENOUILLET (dir.), « *Les concepts contractuels français à l'heure des principes du droit européen des contrats* », Dalloz, 2003, p. 65.

« Pour un droit des choses », *D*, 2006, p. 3015.

« Focus sur la vie personnelle du salarié », *D*, 2009, p. 2393.

« Vie personnelle et licenciement disciplinaire », *D*, 2011, p. 1568.

« Clause de non-concurrence : la contrepartie financière ne peut être déterminée par le juge », *JCP S*, 2012, 1329.

« L'identification des effets du coemploi », *JCP S*, n° 46, 2013, 1439.

« La liberté d'expression du salarié » *RDT*, 2014, p. 396.

« Contrat et vice de violence économique - Le vice et ses vertus », *Comm. com. électr.*, n° 4, 2015, 33.

« Les vices du consentement », *CCC*, n° 5, 2016, 3.

« Le mystère contractuel des relations triangulaires impliquant une plateforme de mise en relation en ligne », *CCE*, 2016, comm. 61.

« Les livreurs sont-ils des salariés des plateformes numériques ? », *JCP S*, n° 49, 2018, 1398.

« Travailleurs de plateformes : le néo-salariat », *JCP G*, n° 6, 2021, 165.

« Le coup de grâce », *JCP S*, n° 22, 2018, 167.

« Épilogue de la réforme du droit des contrats : les dernières modifications », *Comm. com. électr.*, n° 6, 2018, 43.

« Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 2020, 1000.

« En attendant la loi : réflexion sur l'autorégulation des plateformes numériques », *Comm. com. électr.*, 2020, 3.

« La protection contractuelle des travailleurs de plateformes », *D*, 2021, p. 147.

« Droits de la personnalité », *Légipresse*, 2021, p. 57.

« Travailleurs des plateformes de mobilité : où va-t-on ? », *JCP S*, n° 21, 2021, 1129.

LOKIEC (P.),

« Le droit des contrats et la protection des attentes », *D*, 2007, p. 321.

« La mesure du travail », *Dr. soc.*, 2011, p. 771.

« Chronique de droit comparé du travail », *RDT*, 2019, p. 653.

« Contrôler les pouvoirs privés », *D*, 2021, p. 242.

LOQUIN (E.),

« L'approche juridique de la marchandisation », in, E. LOQUIN, A. MARTIN, « *Droit et marchandisation* », Litec, 2010, p. 79.

LUCAS-PUGET (A.-S.),

« Clause de non-réaffiliation », *CCC*, 2013, 11.

« Clause de non-sollicitation de collaborateurs », *CCC*, 2016, 4.

LYON-CAEN (A.),

« Stage et travail », *Dr. soc.*, n° 2, 1982, p. 164.

« Le droit et la gestion des compétences », *Dr. soc.*, 1994, p. 576.

« Les clauses de transfert de risques sur le salarié », in, « *Les frontières du salariat* », Revue juridique d'Ile de France, Dalloz, 1996, p. 151.

« Droits fondamentaux et droit du travail », in, « *Droit syndical et droit de l'homme à l'aube du XXIème siècle* », Mélanges en l'honneur de J.-M. VERDIER, Dalloz, 2001, p. 440.

« Le droit du travail et la liberté d'entreprendre », *Dr. soc*, 2002, p. 258.

« Droit du travail, subordination et décentralisation productive », in, H. PETIT, N. THÈVENOT, « *Les nouvelles frontières du travail subordonné* », La Découverte, 2006, p. 87.

« L'évaluation des salariés », *D*, 2009, p. 1124.

LYON-CAEN (G.),

« Les clauses restrictives de la liberté du travail », *Dr. soc*, 1963, p. 94.

« L'exercice par un salarié d'une activité indépendante à titre accessoire », *Dr. soc*, n° 11, 1965, p. 564.

« Défense et illustration du contrat de travail », *APD*, t. 13, 1968, p. 59.

« Du nouveau sur le règlement intérieur et la discipline dans l'entreprise », *D*, 1983, p. 7.

« L'obligation implicite », *APD*, n° 44, 2000, p. 109.

« Du rôle des principes généraux du droit civil en droit du travail », *Dr. soc*, 2019, p. 524.

LYON-CAEN (G.), DE MAILLARD (J.),

« La mise à disposition de personnel », *Dr. soc*, 1981, p. 320.

LYON-CAEN (G.), LYON-CAEN (A.),

« La doctrine de l'entreprise », in, J.-M MOUSSERON, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Dix ans de droit de l'entreprise* », Librairies techniques, 1978, p. 599.

MAGGI-GERMAIN (N.),

« La capacité à occuper un emploi », *Dr. soc*, 2009, p. 1234.

« Le plan de formation de l'entreprise », *Dr. soc*, 2013, p. 941.

« Socialisation du risque économique et redistribution des responsabilités », *Dr. soc*, 2019, p. 848.

MAINGUY (D.),

« Réflexions sur la notion de produit en droit des affaires », *RTD com*, 1999, p. 47.

« La liberté de l'entreprise face à ses partenaires », in, « *Entreprise et liberté* », Dalloz, Tome X, 2007, p. 21.

« Premières vues sur le droit français nouveau des réseaux de distribution commerciale », *JCP E*, 2015, 1579.

MAINGUY (D.), RESPAUD (J.-L.), CADORET (V.),

« Le contrat de franchise », *LPA*, 2006, p. 3.

MALAURIE (Ph.),

« La notion d'ordre public économique », *RCC*, 1995, n°83, p.48

« La dignité de la personne humaine, la liberté sexuelle et la Cour européenne des droits de l'homme », *LPA*, n° 152, 2006, p. 6.

MALAURIE-VIGNAL (M.),

« Dans quelles conditions les règles de bon fonctionnement du marché peuvent-elles prévaloir sur le contrat ? », *RCC*, 1995, p. 45.

« La protection des informations privilégiées et du savoir-faire », *D*, 1997, p. 207.

« Les apports de la loi Macron en droit de la distribution », *CCC*, 2015, 256.

MALET (L.), MORIN (M.-L.),

« La détermination de l'emploi occupé », *Dr. soc*, 1996, p. 664.

MALINVAUD (Ph.),

« De l'erreur sur la substance », *D*, 1972, p. 215.

MALINVAUD (Ph.), BOUBLI (B.),

« Définition du contrat d'entreprise », *RDI*, 1990, p. 369.

« Contrat d'entreprise. Entreprise générale de bâtiment. Définition », *RDI*, 1992, p. 326.

« Le contrat d'entreprise porte sur un travail spécifique », *RDI*, 2003, p. 343.

MALLOL (F.),

« Suicide au travail : le juge *borderline* », *AJDA*, 2018, p. 1432.

MANANGA (F.),

« La clause de mobilité géographique et ses embûches », *JA*, n° 608, 2019, p. 39.

MARCOU (G.),

« L'ordre public économique. Un essai de redéfinition » in T. REVET, L. VIDAL (dir.),

« *Annales de la régulation* », IRJS éditions, 2009, p. 79.

MARIETTE (S.),

« Le coemploi : une nouvelle définition ? », in, A. GHENIM, C. HANNOUN, P. HENRIOT, E. PESKINE, F. RILOV, S. VERNAC (dir.), « *Groupes de sociétés et droit du travail. Nouvelles articulations, nouveaux défis* », Dalloz, 2019, p. 89.

MAROT (Y.),

« Franchise et propriété de la clientèle : la Cour de cassation a tranché définitivement », *LPA*, n° 2525, 2003, p. 3.

MARRAU (R.),

« Un paradoxe du groupe de sociétés : indépendance contre unité économique de ses sociétés », *LPA*, n° 94, 1996, p. 4.

MARTIAL-BRAZ (N.),

« De quoi l'ubérisation est-elle le nom ? », *IP/IT*, 2017, p. 133.

MARTIN (D.),

« Le secret d'affaires, notion en devenir », *LPA*, n° 152, 2015, p. 45.

MARTIN (G.),

« Principe de précaution et responsabilités », in, J. CLAM, G. MARTIN (dir.), « *Les transformation de la régulation juridique* », LGDJ, 1998, p. 419.

MARTIN (R.),

« Personne, corps et volonté », *D*, 2000, p. 505.

MARTINON (A.),

« Vers une harmonisation des jurisprudences sociale et commerciale ? À propos des conditions de validité de la clause de non-concurrence » », in « *Le Code de commerce : 1807-2007* », *Livre du bicentenaire*, Dalloz, 2007, p. 527.

« Mobilité : le nécessaire équilibre des intérêts en présence », *JCP S*, 2014, 1107.

MATHEY (N.),

« Les droits et libertés fondamentaux des personnes morales de droit privé », *RTD civ*, 2008, p. 205.

MATHIEU (B.),

« La dignité de la personne humaine : quels droits ? quel titulaire », *D*, 1996, p. 282.

MATHIEU-GENIAUT (C.),

« L'immunité disciplinaire de la personne du salarié en question », *Dr. soc*, 2006, p. 848.

MATUTES (C.), REGIBEAU (P.),

« Compatibility and bundling of complementary goods in a duopoly », *Journal of Industrial Economics*, 1998, 40(1), p. 37.

MAUPAS (L.),

« Les « nouvelles » habitudes des particuliers et le statut de commerçant », *JCP E*, n° 42, 2018, 1530.

MAZEAUD (D.),

« Les clauses pénales en droit du travail » *Dr. Soc.* 1994, p. 343.

« Loyauté, solidarité, fraternité : la nouvelle devise contractuelle ? », in, « *L'avenir du droit* », Mélanges en l'honneur de F. TERRÉ, Dalloz, 1999, p. 603.

« Petite leçon de solidarisme contractuel », *D*, 2001, p. 3236.

« Contractuel mais disciplinaire », *Dr. soc*, 2003, p. 164.

« Durées et ruptures », in, « Durées et contrats », *RDC*, 2004, p. 129.

« La confiance légitime et l'estoppel », *RIDC*, 2006, p. 363.

« La confiance légitime et l'estoppel : rapport français », in, B. FAUVARQUE-COSSON, (dir.), « *La confiance légitime et l'estoppel* », Société de la législation comparée, 2007, p. 247.

« Un nouveau droit de la formation du contrat de travail dans la perspective de la modernisation du marché du travail ? », *Dr. soc*, 2008, p. 626.

« La bataille du solidarisme contractuel : du feu, des cendres, des braises... », in, *Mélanges en l'honneur du Professeur J. HAUSER*, Dalloz, 2012, p. 905.

« Lésion », mis à jour par M. LATINA, *Rép. dr. civ*, 2018.

MEKKI (M.),

« Le nouvel essor du concept de clause contractuelle (1^{ère} partie) », *RDC*, n° 4, 2006, p. 1051.

« Réforme des contrats et des obligations : clauses abusives dans les contrats d'adhésion », *JCP N*, n° 45, 2016, 1190.

MÉNARD (B.),

« La fixation du prix dans les contrats de prestation de service à la lumière de l'avant-projet de réforme du droit des contrats spéciaux », *RTD civ*, 2019, p. 263.

MERCADAL (B.),

« La notion d'entreprise », in, « *Les activités et les biens de l'entreprise* », Mélanges en l'honneur de J. DERRUPPÉ, Litec, 1991, p. 9.

MERCHIERS (Y.),

« Les contrats de prestation de service, flou artistique réalité économique et catégorie juridique », in, *Études offertes au Professeur Ph. MALINVAUD*, LGDJ, 2007, p. 431.

MESTRE (J.),

« Des engagements nécessairement causés à ceux relativement abstraits », *RTD civ*, 1991, p. 325.

« Observation sur l'attitude du juge face aux difficultés d'exécution du contrat », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », Colloque IDA. Aix en Provence, 28 Mai 1993, PUAM, 1993, p. 91.

MESTRE (J.-L.),

« Le Conseil constitutionnel, la liberté d'entreprendre et le droit de propriété », *D*, 1984, p. 1.

MEYER (F.),

« Les dispositions de la loi du 9 Novembre 2020 portant réforme des retraites relatives à la pénibilité : première analyse », *LPA*, n° 248, 2010, p. 3.

MICHALLETZ (M.),

« Pour une approche objective de la charge de travail », *JCP S*, 2018, 1395.

MILET (L.),

« Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail », *Dr. soc*, 2007, p. 836.

MILLERAND (A.),

« Pour comprendre les plateformes numériques, il faut aller au-delà du droit du travail », *JCP S*, n° 28, 2020, 294.

MINÉ (M.),

« L'horaire de travail », *Dr. ouv*, 2000, p. 412.

MINET-LETALLE (C.),

« Le particulier : un offreur de services », *JCP S*, n° 37, 2017, 1286.

« Qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique : la Cour de cassation donne le ton », *JT*, n° 215, 2019, p. 12.

« Plateforme numérique - qualification du contrat liant un livreur à une plateforme numérique », *JT*, 2019, p. 12.

MOIZARD (N.),

« Le salarié acteur de l'évolution de sa compétence dans l'entreprise », *Dr. soc*, 2008, p. 693.

MOLFESSIS (N.),

« La dignité de la personne humaine en droit civil », in, M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), « *La dignité de la personne humaine* », Economica, 1999, p. 107.

MOLINER-DUBOST (M.),

« La liberté d'entreprendre. Brèves réflexions sur une 'nébuleuse' juridique », *RJEP*, n° 605, 100001.

MONTEILLET (V.),

« Qualification de la relation de travail : redistribution des rôles. Tête d'affiche : la subordination. Espoir du meilleur second rôle : la prestation de travail. Figurante : la rémunération », *RLDA*, n° 88, 2013.

MONTET (C.),

« Marché pertinent, pouvoir de marché : quelles définitions retenir ? », *RLC*, 2000, p. 1427.

MOREAU (M.-A.),

« Temps de travail et charge de travail », *Dr. soc*, 2000, p. 263.

« La protection de l'entreprise par les clauses de non-concurrence et de confidentialité », *Dr. et patrimoine*, 2002, p. 81.

MOREL (F.),

« Repos ou argent ? Un arbitrage variable dans le droit de la durée du travail », *Dr. soc*, 2005, p. 625.

MORIN (M.-L.),

« La sous-traitance », *Travail et emploi*, n° 60, 1994, p. 23.

« Louage d'ouvrage et contrat d'entreprise » in A. SUPIOT (dir.), « *Le travail en perceptives* », LGDJ, 1998, p. 125.

« Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Rev. Internationale du travail*, vol. 144, n° 1, 2005, p. 6.

« Période d'essai et procédures de licenciement des salariés protégés », *RJS*, 1/2006, p. 9.

MORTIER (R.),

« L'instrumentalisation de la personne morale », in « *La personnalité morale* », in, « *Journée nationale de l'Association Henri Capitant des amis de la culture juridique française à la Rochelle* », le 4 Juin 2007, Dalloz, t. XII, 2010, p. 31.

MORVAN (P.),

« Télé-réalité et contrat de travail (1^{ère} partie), *SSL*, n° 1278, 2006, p. 5.

« Le contrat de télé-réalité. À propos des arrêts « Île de la tentation », *SSL*, n° 1357, 2008, p. 8.

« Aspects de la mobilité à l'intérieur d'un groupe de sociétés », *Dr. soc*, 2011, p. 888.

« Covid-19 : synthèse des mesures sociales au 3 avril 2020 », *JCP E*, n° 15-16, 2020, 1168.

« Licenciement pour motif économique. Procédures », *JC. I* « Travail - Traité », fasc. 31-2, 2020.

MOUIAL-BASSILANA (E.),

« Abus de dépendance et clauses abusives », in, M. LATINA, (dir.), « *La réforme du droit des contrats en pratique* », Dalloz, 2017, p. 53.

MOULY (J.),

« Les salariés doivent-ils répondre de leurs déficits de caisse même en l'absence de faute lourde ? », *Dr. soc*, 2004, p. 740.

« La résiliation de l'essai fondée sur un motif étranger à ses résultats », *Dr. soc*, 2005, p. 614.

« Quelle faute pour la responsabilité civile du salarié ? », *D*, 2006, p. 2756.

« Une innovation ambiguë : la règlementation de l'essai », *Dr. soc*, 2008, p. 288.

« La rupture de l'essai pour motif non inhérent à la personne du salarié : fraude, abus de droit ou absence de cause réelle et sérieuse ? », *D*, 2008, p. 196.

« Quand l'auto-entreprise sert de masque au salariat », *Dr. soc*, 2016, p. 859.

MOULY (J.), SAVATIER (J.),

« Droit disciplinaire - Sanctions disciplinaires », *Rép. dr. trav*, 2021.

MOURY (J.),

« La fixation unilatérale du prix dans le contrat cadre », *AJCA*, 2016, p. 123.

« La détermination du prix dans le 'nouveau' droit commun des contrats », *D*, 2016, p. 1013.

MOUSSERON (J.-M.),

« La fidélisation du personnel », *Dr. soc*, 1968, p. 483.

« Aspects juridiques du *know how* », *Cah. dr. entr*, n° 1, 1972, p. 1.

« La gestion des risques », *RTD civ*, 1988, p. 481.

« Valeurs, biens, droits », in, *Mélanges en hommage à A. Breton et F. Derrida*, 1991, Dalloz, p. 277.

NIEL (S.), MORIN (C.),

« Comment négocier la pénibilité ? », *SSL*, n° 1487, 2011, p. 7.

NOGUÉRO (D.),

« Le devenir de la période d'essai du salarié », *Dr. soc*, 2002, p. 589.

OLLIER (D.),

« Introduction au débat », *Dr. soc*, n° 5, 1982, p. 436.

OLZAK (N.),

« Contrat d'intégration en agriculture », *Rép. dr. com.*, 2017.

OPPETIT (B.),

« Droit et économie », *APD*, vol. 37, 1992, p. 17.

LOUDIN (M.),

« L'obligation de sécurité de résultat entre fiction et obligation de donner », *RRJ*, 2003-4, n° 13, p. 2480.

PAGNERRE (Y.),

« Regard historique sur le co-emploi », *Dr. soc.*, 2016, p. 550.

« Le secteur géographique : la fin d'un mystère ? », *RDT*, 2017, p. 181.

PAILLUSSEAU (J.),

« Qu'est-ce que l'entreprise ? », in, J. JUGAULT (dir.), « *L'entreprise : nouveaux apports, études coordonnées* », *Economica*, 1987, p.11.

PAISANT (G.),

« Essai sur la notion de consommateur en droit positif », *JCP*, 1993, I, 3655.

PANCRAZI (M.-E.),

« Nouveautés dans le secteur de la distribution », *JCP E*, 2015, 1405.

PARLEANI (G.),

« Les clauses d'exclusivité », in, « *Les principales clauses des contrats conclus entre professionnels* », *PUAM*, 1990, p. 55.

PASQUIER (T.),

« Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *IP/IT*, 2017, p. 368.

« Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs 'ubérisés' », *RDT*, 2017, p. 95.

« Travailleurs de plateforme et 'charte sociale' : un régime clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60.

« Travailleurs de plateforme et charte sociale : un régime en clair-obscur », *AJ contrat*, 2020, p. 60.

« L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ contrat*, 2020, p. 227.

« Le rapport Frouin sur les plateformes numériques : la sécurisation au prix de la fictivité », *RDT*, 2021, p. 14.

PAULIN (J.-F.),

« Les libertés dans l'entreprise », *JA*, 2014, n° 498, p. 19.

PAVIA (M.-L.),

« La dignité de la personne humaine », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 18^{ème} éd., 2012, p. 167.

PAYET (M.-S.),

« Puissance économique, droit de la concurrence et droit des contrats », *RDC*, n° 4, 2006, p. 1338.

PEANNEAU (J.), TERRIER (E.),

« Corps humain », *Rép. dr. civ*, 2019.

PÉDAMON (M.),

« La liberté des prix et l'intérêt des consommateurs », in, Y. SERRA, J. CALAIS-AULOY (dir.), « *Concurrence et consommation* », Dalloz, 1994, p. 7.

PÉLICIER-LOEVENBRUCK (S.), DUMEL (C.),

« Établir un plan de développement des compétences », *JCP S*, n° 35, 2019, 1234.

PÉLISSIER (J.),

« Le règlement intérieur et les notes de service », *Dr. soc*, n° 1, 1982, p. 75.

« La relation de travail atypique », *Dr. soc*, 1985, p. 531.

« La liberté du travail », *Dr. soc*, 1990, p. 19.

« La notion d'emploi. De l'économie au droit », in, *Mélanges en l'honneur d'Yves SERRA*, Dalloz, 2006, p. 337.

PELLET (S.),

« Gratuité ou onérosité du mandat : un critère pertinent ? », in, B. RÉMY (dir.), « *Le mandat en question* », Bruylant, 2013, p. 69.

PERREAU (H.-E.),

« Des droits de la personnalité », *RTD civ*, 1909, p. 501.

PERULLI (A.),

« Le droit du travail 'au-delà de la subordination' », *RDT*, 2020, p. 309.

PESKINE (E.),

« Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371.

« La responsabilisation des sociétés mères », *Dr. ouv*, 2013, p. 157.

PESKINE (E.), SACHS (T.),

« Flux et reflux des logiques de responsabilisation dans les organisations complexes. L'exemple du droit du travail », *Cah. dr. de l'entreprise*, n° 5, 2017, 28.

PÉTEL (P.),

« La liberté de l'entreprise face à ses créanciers », in « *Entreprise et liberté* », Dalloz, 2007, p. 83.

PETIT (F.),

« Le suicide au travail : de la faute intentionnelle du salarié à la faute inexcusable de l'employeur », *LPA*, n° 4, 2009.

« La constitutionnalisation du droit du travail », *JCP S*, n° 37, 2010, 1352.

« Liberté du travail, droit à l'emploi et obligation de travailler », *Dr. soc*, 2020, p. 384.

PEYRONNET (M.),

« *Take Eat Easy* contrôle et sanctionne des salariés », *RDT*, 2019, p. 36.

PEZ (T.),

« L'ordre public économique », *Nouveaux Cahiers du Conseil Constitutionnel*, 2015, n° 49, p. 44.

PICCOLI (Ph.),

« Formation professionnelle », *JC. l, Travail-Traité*, fasc. 61-20, 2020.

PICOD (Y.),

« L'exigence de bonne foi dans l'exécution du contrat », in, « *Le juge et l'exécution du contrat* », Colloque IDA. Aix en Provence, 28 Mai 1993, PUAM, 1993, p. 58.

PICOD (Y.), AUGET (Y.),

« Concurrence : obligation de non-concurrence », *Rép. dr. trav*, 2018.

PICOD (Y.), AUGET (Y.), GOMY (M.),

« Concurrence : obligation de non-concurrence », *Rép. dr. com*, 2020.

PICOD (Y.), AUGET (Y.), ROBINNE (S.),

« Concurrence : obligation de non-concurrence », *Rép. dr. Trav*, 2018.

PIGASSOU (P.),

« Remises de fidélité et concurrence », *D*, 1980, p. 103.

PIGNARRE (G.),

« Sauf abus, l'employeur peut licencier un cadre pendant la période d'essai sans avoir à se justifier », *D*, 1992, p. 101.

« À la redécouverte de l'obligation de *praestare*. Pour une relecture de quelques articles du code civil », *RTD civ*, 2001, p. 41.

« L'obligation de l'employeur de mettre un emploi à la disposition du salarié », *D*, 2001, p. 3547.

« Contrepartie financière de la clause de non-concurrence et droit des obligations : jeux d'influences », *RDT*, 2009, p. 151.

« Corps du travailleur et contrat de travail », *RDC*, n° 4, 2015, p. 974.

« Contrat de travail : exécution », *Rép. dr. trav*, 2021.

PIMBERT (A.),

« Le mandat d'intérêt commun », in, B. RÉMY (dir.), « *Le mandat en question* », Bruylant, 2013, p. 189.

PINTO-MONTEIRO (A.),

« La clause pénale en Europe », in « *Le contrat au début du XXIème siècle* », Études offertes à J. GHESTIN, LGDJ, 2001, p. 719.

PIROVANO (A.),

« La 'boussole' de la société. Intérêt commun, intérêt social, intérêt de l'entreprise ? », *D*, 1997, p. 189.

PIZZIO (J.-P.),

« L'introduction de la notion de consommateur en droit français », *D*, 1982, p. 91.

PIZZIO-DELAPORTE (C.),

« La particulière vulnérabilité du salarié », *JCP S*, n° 22, 2014, 1222.

PLANCHET (P.),

« Harcèlement moral : la position courageuse et nécessaire du Conseil d'État », *AJDA*, 2007, p. 428.

PLANIOL (M.),

« Classification synthétique des contrats », *Rev. crit. de législation et de jurisprudence*, 1904, p. 470.

« Étude sur la responsabilité civile », *Rev. crit. législ. et jur.*, 1909, p. 298.

PLANTAMP (D.),

« L'intérêt commun dans les contrats de distribution », *D*, 1990, p. 177.

POILLOT-PERUZZETTO (S.),

« Ordre public et droit communautaire », *D*, 1993, chr. p.177

POILLOT-PERUZZETTO (S.), GRYNFOGEL (C.),

« Concentration », *Rép. dr. eur*, 2020.

POLLAUD-DULIAN (F.),

« Droit moral et droit de la personnalité », *JCP*, 1994, I, 3780.

« Propriétés intellectuelles et travail salarié », *RTD com*, 2000, p. 273.

PONTON-GRILLET (D.),

« La spéculation en droit privé », *D*, 1990, p. 157.

PORACCHIA (D.),

« La protection juridique des secrets de l'entreprise », *Dr. et patrimoine*, 2000, p. 20.

« Le gérant succursaliste et la personnalité morale », *BJS*, 2014, p. 422.

POTHIER (D.),

« Indépendance juridique de la personne morale versus dépendance économique », *Cah. dr. entr.*, n° 5, 2017, 26.

POULAIN (G.),

« La liberté de rupture en période d'essai », *Dr. soc.*, 1980, p. 469.

POUSSON (A.),

« Dissymétrie des sanctions contractuelles en droit français du travail », in, C. MASCALA (dir.), « *À propos de la sanction* », LGDJ, 2018, p. 148.

POVIE (L.),

« Le défi communautaire de la lutte contre l'exclusion sociale : la voie des droit sociaux fondamentaux », *RDSS*, 1997, p. 715.

PRADEL (C.- F.), PRADEL-BOUREUX (P.), PRADEL (V.),

« L'exercice du droit de retrait après le confinement », *JCP S*, n° 12, 2020, 129.

PRIETO (C.),

« Pouvoirs de marché et libertés des entreprises, les fondements de la politique de concurrence », *D*, 2006, p. 1603.

PUIG (P.),

« Formation du contrat et droits fondamentaux », in, A. PÉLISSIER, D. COSTA, (dir.), « *Contrats et droits fondamentaux* », PUAM, 2011, p. 21.

PUJOL (E.),

« Le travailleur de plateforme, un indépendant à part ? », *JCP S*, n° 23, 2020, 2043.

RACINE (J.-B.),

« L'ordre concurrentiel et les droits de l'Homme », in, *Mélanges en l'honneur d'Antoine Pirovano*, Edition Frison-Roche, 2003, p. 420.

RADÉ (C.),

« Les limites de l'immunité civile du préposé », *RCA*, n° 10, 2000, 22.

« Les NTIC et les nouvelles formes de subordination », *Dr. soc.*, 2002, p. 26.

« Il faut sauver la jurisprudence Costedoat », *RCA*, 2002, p. 11.

« Clause de non-concurrence : la contrepartie financière a pour cause la liberté professionnelle dont le salarié a été privé », *RDC*, n° 2, 2006, p. 420.

« Le principe d'égalité de traitement, nouveau principe fondamental du droit du travail », *Dr. soc*, 2008, p. 981.

« La possibilité d'une île », *Dr. soc*, 2009, p. 930.

« Des critères du contrat de travail », *Dr. soc*, 2013, p. 202.

« Changer pour que l'essentiel demeure », *Dr. soc*, 2019, p. 185.

« My Uber is rich », *Dr. soc*, 2021, p. 193.

RAMPELBERG (R.-M.),

« L'obligation romaine : perspective sur une évolution », *APD*, t. 44, 2000, p. 51.

RATTI (L.), PEYRONNET (M.),

« Algorithmes et risques de discrimination : quel contrôle du juge ? », *RDT*, 2021, p. 81.

RAY (J.-E.),

« Nouvelles technologies et nouvelles formes de subordination », *Dr. soc*, 1992, p. 525.

« Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », *Dr. soc*, 1996, p. 121.

« Le droit du travail à l'épreuve du télétravail », *Dr. soc*, 1996, p. 351.

« Les astreintes, un temps de troisième type », *Dr. soc*, 1999, p. 250.

« Temps professionnel et temps personnel », *Dr. soc*, 2004, p. 58.

« Géolocalisation, données personnelles et droit du travail », *Dr. soc*, 2004, p. 1077.

RAYNARD (J.),

« La technique contractuelle au service de la pérennité du réseau de distribution », *Cah. dr. entr.*, n° 3, 2005, p. 33.

REIS (P.),

« L'accès au marché des fournisseurs face au développement des marques de distributeurs », *CCC*, n° 4, 2014, 6.

RÉMY (Ph.),

« Critique du système français de responsabilité civile », *Droit et cultures*, 1996, p. 31.

RÉMY-CORLAY (P.),

« L'existence du consentement », in, P. RÉMY-CORLAY, D. FENOUILLET (dir.), « *Les concepts contractuels français à l'heure des principes du droit européen des contrats* », Dalloz, 2003, p. 29.

RENARD-PAYDEN (M.),

« Principe de la liberté du commerce et de l'industrie », *JC. l. administratif*, fasc. 255.

REVET (T.),

« L'objet du contrat de travail », *Dr. soc*, 1992, p. 859.

« Les apports au droit des relations de dépendance », *RTD com*, 1997, p. 37.

« Les qualifications artisanales (loi du 5 Juillet 1996) au regard de la liberté du commerce et de l'industrie », *Dalloz affaires*, 1998, n° 100, p. 51.

« La détermination unilatérale de l'objet dans le contrat », in, Ch. JAMIN, D. MAZEAUD (dir.), « *L'unilatéralisme et le droit des obligations* », *Economica*, 1999, p. 43.

« La dignité de la personne humaine en droit du travail », in, M.-L. PAVIA, T. REVET (dir.), « *La dignité de la personne humaine* », *Economica*, 1999, p. 137.

« Le Code civil et le régime des biens : questions pour un bicentenaire », *Dr. et patr*, n° 124, 2004, p. 20.

« La liberté du travail », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, T. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », *Dalloz*, 13^{ème} éd., 2007, n° 925.

« Forme et matière dans l'œuvre artistique », *RTD civ*, 2012, p. 131.

« Le projet de réforme et les contrats structurellement déséquilibrés », *D*, 2015, p. 1217.

« Les critères du renouveau du contrat d'adhésion », *D*, 2016, p. 1771.

« Une philosophie générale », *RDC*, n° 5, 2016, p. 5.

« Les critères du contrat d'adhésion », *D*, 2016, p. 1771.

« La 'violence économique' dans la jurisprudence », in, Y. PICOD, D. MAZEAUD (dir.), « *La violence économique. À l'aune du nouveau droit des contrats et du droit économique* », *Dalloz*, 2017, p. 11.

« Le corps humain est-il une chose appropriée ? », *RTD civ*, 2017, p. 587.

« L'incohérent cantonnement, par l'assemblée nationale, du domaine du contrat d'adhésion aux contrats de masse », *D*, 2018, p. 124.

REVET (T.), ZENATI (F.),

« Nullité d'une cession de clientèle médicale, faute d'objet et de cause », *RTD civ*, 1991, p. 560.

RICOEUR (P.),

« Le concept de responsabilité », in, « *Essai d'analyse sémantique dans Le Juste* », *Esprit*, 1993, p. 41.

RIERA (A.),

« La réforme du droit des contrats : l'impact sur la franchise », *AJCA*, 2016, p. 20.

RIPERT (G.),

« L'ordre public économique et la liberté contractuelle », in, *Mélanges en l'honneur de F. GÉNY*, t. II, 1934, p. 352.

« Ébauche d'un droit civil professionnel », in *Études de droit civil à la mémoire de H. CAPITANT*, Dalloz, 1939, p. 677.

RIVÉRO (J.),

« Note sur le règlement intérieur », *Dr. soc*, 1979, p. 1.

« Les libertés publiques dans l'entreprise », *Dr. soc*, n° 5, 1982, p. 421.

RIVOAL (O.),

« La dépendance économique en droit du travail », *D*, 2006, p. 891.

RODIÈRE (R.),

« Y-a-t-il une responsabilité du fait d'autrui ? », *D*, 1952, p. 79.

ROGUE (F.),

« Abus de dépendance : la 'réforme de la réforme' du droit des contrats a-t-elle accouché d'une souris ? », *D*, 2018, p. 1559.

RONZANO (A.),

« Clauses de rendement et contrats-cadres de distribution », *JCP E*, 1996, 535.

ROSA (F.),

« La contrepartie financière de l'obligation de non-concurrence dans le contrat de travail : analyse au prisme de l'immobilisation de la force de travail », *RDT*, 2018, p. 735.

« Les techniques de mise à disposition alternatives à l'embauche : quels risques juridiques ? », *JT*, n° 219, 2019, p. 20.

ROSE (H.),

« Durée du travail : réglementation du temps de travail », *Rép. dr. trav*, 2020, n° 42.

ROTENDI (M.),

« La nature juridique de l'achalandage », *Ann. dr. com*, 1930, p. 137.

ROUAST (A.),

« La notion de contrat de travail et la loi sur les Assurances sociales », *JCP*, 1930, I, 329.

« Le risque professionnel et la jurisprudence française », in, *Recueil d'études sur les sources du droit en l'honneur de F. GÉNY*, 1935, t. III, p. 228.

« Les droits discrétionnaires et les droits contrôlés », *RTD civ*, 1944, p. 1.

ROUBIER (P.),

« Droits intellectuels ou droits de clientèle », *RTD civ*, 1935, p. 251, *spéc*, p. 254.

ROUX-DEMARE (F.-X.),

« La notion de vulnérabilité de la personne au regard de la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme », *Rev. d'action juridique et sociale*, 2015, n° 345-346, p. 35.

« La notion de vulnérabilité, approche juridique d'un concept polymorphe », *Les cah. de la justice*, 2019, p. 619.

RUDISCHHAUSER (S.),

« Retour sur les 'travailleurs indépendants' », *RDT*, 2016, p. 405.

RUPP (O.), DE LAGARDE (R.),

« Coursier à vélo : indépendant ou salarié ? », *LCS*, n° 299, 2017, p. 391.

SACCO (R.),

« À la recherche de l'origine de l'obligation », *APD*, t. 44, 2000, p. 33.

SACHS (T.), VERNAC (S.),

« Pouvoir et responsabilité au sein des plateformes : de la fiction au réalisme », *Dr. soc*, 2021, p. 216.

SALAIS (R.),

« L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, 1989, n° 40-2, p. 199.

SASSOLAS (D.),

« La durée des clauses de confidentialité », *RTD com*, 2015, p. 625.

SAURET (A.),

« Indépendance technique et subordination juridique », *LPA*, n° 73, 1992, p. 24.

SAUTONIE-LAGUIONIE (L.), BÉRAUD (J.-M.), GÉRARD (Y.), MARTINON (A.),

« Table ronde sur les clauses de non-concurrence », *JCP S*, n° 47, 2013, p. 1445.

SAVATIER (J.),

« Contribution à une étude juridique de la profession », in, « *Dix ans de conférences d'agrégation* », Études de droit commercial offertes à J. HAMEL, Dalloz, 1961, p. 3.

« La liberté dans le travail », *Dr. soc*, 1990, p. 49.

« L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique », *Dr. soc*, 1990, 515.

« La protection de la vie privée des salariés », *Dr. soc*, 1992, p. 329.

« Le travail non-marchand », *Dr. soc*, 2009, p. 73.

« Ancienneté dans l'entreprise », *Rép. dr. trav.*, 2017.

SAVATIER (R.),

« Vers une socialisation du contrat de louage d'industrie », *D*, 1934, p. 37.

« De sanguine jus », *D*, 1954, p. 141.

« L'introduction et l'évolution du bien clientèle dans la construction du droit positif français », in *Mélanges MAURY*, Dalloz, 1960, n° 1, p. 559.

« L'ordre public économique », *D*, 1965, chr., p. 37.

« Les creux du droit positif au rythme des métamorphoses d'une civilisation », in « *Les problèmes des lacunes en droit* », Études publiées par Ch. PERELMAN, Bruylant, 1968, p. 521.

SAVAUX (E.),

« Subrogation personnelle », *Rép. dr. civ.*, 2019.

SCHILLER (S.),

« Exégèse de la loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », *JCP*, 2017, 622.

SCHMEIDLER (J.),

« La responsabilité de la société mère pour les actes de sa filiale », *D*, 2013, p. 584.

SCHMIDT (D.),

« De l'intérêt commun des associés », *JCP E*, n° 48, 1994, 404.

SCHMITT (M.),

« La protection de l'enfant au travail en droit français », *AJ Famille*, 2006, p. 132.

SCHÜTZ (R.-N.),

« Inaliénabilité », *Rép. dr. civ.*, 2019.

SCIBERRAS (J.-C.), SANDRET (N.),

« À quoi sert l'évaluation des salariés ? », *RDT*, 2008, p. 498.

SECCAUD (S.),

« La conception de l'enfance en droit international. Illustration par les enfants travailleurs », *RQDI*, n° 24, 2011, p. 131.

SERENO (S.),

« Le droit du travail à l'épreuve de l'intérêt supérieur de l'enfant », *Dr. fam.*, n° 1, 2021, 2.

SÉRIAUX (A.),

« Le principe d'ordre public d'indisponibilité du corps humain », in, C. NEIRINCK, A. SÉRIAUX, C. LABRUSSE-RIOU (dir.), « *Le droit, la médecine et l'être humain* », PU Aix, 1996, p. 147.

SERISAY (B.),

« Quel statut pour l'entrepreneur collaboratif ? », *JCP S*, n° 40, 2016, 1337.

SERRA (Y.),

« La validité des clauses de non-concurrence : de la vente du fonds de commerce au contrat de franchise », *D*, 1987, p. 113.

« Concurrence. Obligation de non-concurrence », *Rép. dr. trav*, 1994.

« La qualification professionnelle du salarié, élément déterminant de la validité de la clause de non-concurrence », *D*, 1994, p. 245.

« La clientèle », *Dr. et patr*, 1996, p. 64.

SEUTET (Y.),

« Les clauses post-contractuelles de non-concurrence et de non-affiliation », *D. affaires*, 1999, p. 1157.

SIAU (B.),

« La mobilité professionnelle », *Dr. soc*, 2011, p. 883.

SIMEANT (C.),

« Du *labor* au travail. À travers quelques sources juridiques et lexicologiques », in, N. GOEDERT (dir.), « *Le travail : souffrance ou plaisir ?* », PUS, 2012, p. 35.

SIMONET (M.),

« Subordination, dépendance et bénévolat », *Dr. soc*, 2018, p. 239.

SOINNE (B.),

« Le contenu du pouvoir normatif de l'employeur », *D*, 1983, p. 509.

SOURBÈS (B.), PROBST (A.),

« Controverse : Faut-il une « autre » réforme du télétravail ? », *RDT*, 2020, p. 514.

SPYROPOULOS (G.),

« Le droit du travail à la recherche de nouveaux objectifs », *Dr. soc*, 2002, p. 391.

STIJNS (S.), SAMOY (I.),

« La confiance légitime en droit des obligations », in, B. FAUVARQUE-COSSON, (dir.), « *La confiance légitime et l'estoppel* », Société de la législation comparée, 2007, p.167.

STOFFEL-MUNCK (P.),

« L'après-contrat », *RDC*, 2004, 159.

« La clause de non-sollicitation, équivalent gratuit de la clause de non-concurrence », *CCC*, n° 26, 2006.

SUEUR (Ph.),

« La loi du 22 Mars 1841. Un débat parlementaire : l'enfance protégée ou la liberté offensée », in « *Histoire du droit social* », Mélanges en hommage à J. IMBERT, PUF, 1989, p. 493.

SUPIOT (A.),

« Groupes de sociétés et paradigme de l'entreprise », *RTD com*, 1985, p. 623.

« L'identité professionnelle », in « *Les orientations sociales du droit contemporain* », Mélanges en l'honneur de J. SAVATIER, PUF, 1992, p. 409.

« La réglementation patronale dans l'entreprise », *Dr. soc*, 1992, p. 215.

« Le travail, liberté partagée », *Dr. soc*, 1993, p. 715.

« Temps de travail : pour une concordance des temps », *Dr. soc*, n° 12, 1995, p. 947.

« Autopsie du citoyen dans l'entreprise », in J.-P. LE CROM, « *Deux siècles d'histoire du droit du travail : l'histoire par les lois* », Éditions de l'Atelier, 1998, p. 265.

« Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc*, 2000, p. 131.

« La contribution du droit social au droit commun des contrats », in « *Le Code civil, entre ius commune et droit privé européen* », Études réunies et présentées par A. WIJFFELS, Bruylant, 2005, p. 47.

« Préface », in, J.-P. CHAUCHARD, A.-C. HARDY-DUBERNET (dir.), « *La subordination dans le travail* », La documentation française, 2003, p. 5.

« La religion au travail », in, *Mélanges J. HAUSER*, LexiNexis, 2012, p. 1031.

SYLVESTRE (J.-P.),

« Marchandisation et société », in, E. LOQUIN, A. MARTIN, « *Droit et marchandisation* », Litec, 2010, p. 27.

TALLON (D.),

« L'inexécution du contrat : pour une autre présentation », *RTD civ*, 1994, p. 223.

TANGUY (L.),

« De l'évaluation des postes de travail à celle des qualités de travailleurs. Définitions et usages de la notion de compétences », in « A. SUPPIOT (dir.) « *Le travail en perspectives* », LGDJ, 1998, p. 545.

TAURAN (Th.),

« Haro sur le régime social des indépendants : vive le régime général ! », *RDSS*, 2017, p. 993.

TESTU (F.- X.),

« Le juge et le contrat d'adhésion », *JCP*, 1993, I, 3673.

« La confidentialité conventionnelle », *Dr. et patrimoine*, 2002, p. 81.

TEYSSIÉ (B.),

« Personnes, entreprises et relations de travail », *Dr. soc*, 1988, p. 375.

« L'entreprise et le droit du travail », *APD*, t. 41, 1997, p. 355.

« Sur l'intérêt de l'entreprise », *TPS*, n° 10, 2003, p. 20.

« L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », *D*, 2004, p. 1680.

« Sur l'entreprise et le droit du travail », *Dr. soc*, 2005, p. 127.

THÉBAUD-MONY (A.),

« Sous-traitance, rapports sociaux, santé », *Travail*, n° 28, 1993, p. 73.

THERON (J.-P.),

« À propos de la liberté d'entreprendre », in, « *L'interventionnisme économique de la puissance publique* », Études en l'honneur du Doyen G. PEQUIGNOT, CERAM, Tome II, 1984, p. 675.

THIÉBART (P.),

« Quand l'économie collaborative est rattrapée par le Code du travail », *JCP E*, n° 37, 2015, 1420.

THOUVENIN (D.),

« La personne et son corps : un sujet humain, pas un individu biologique », *LPA*, n° 149, 1994, p. 26.

TOURNAFOND (O.),

« La cession directe de clientèle civile et la vente du 'fonds libéral' en droit français », *D*, 2002, p. 930.

TRICOT (D.),

« Professions libérales juridiques et conflits d'intérêts », *Pouvoirs*, 2013/4, n° 147, p. 91.

TRICOT (J.- P.),

« Cause d'exonération de la responsabilité civile de l'employeur », *JT*, n° 237, 2021, p. 20.

« L'exercice du droit de retrait par les salariés », *JT*, n° 237, 2021, p. 32.

TRISSON-COLLARD (P.),

« Tentative de distinction des contrats d'entreprise et de mandat fondée sur l'objet du contrat », *LPA*, n° 27, 2001, p. 4.

VACHET (G.),

« L'astreinte n'est ni un temps de travail effectif, ni un temps de repos », *D*, 2003, p. 935.

« Moins d'impôts, moins de cotisations = plus de travail ? », *Dr. soc*, 2007, p. 1199.

VACQUIN (H.),

« Des 30 ans d'ultralibéralisme aux suicides au travail », *Dr. soc*, 2010, p. 255.

VAN CLEYNENBREUGEL (P.),

« Le droit de l'Union européenne face à l'économie collaborative », *RTD eur*, 2017, p. 697.

VAN DEN BERGH (K.),

« Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

La charte sociale des opérateurs de plateformes : Couvrez cette subordination que je ne saurais voir », *Dr. soc*, 2020, p. 439.

« Le rapport 'Frouin' : poser le cadre légal d'une plateformes du travail », *RDT*, 2021, p. 98.

VATIN (F.),

« Le travail, la servitude et la vie. Avant Marx et Polanyi, Eugène », *Revue du MAUSS*, 2001/2, n° 18, p. 237.

VATINET (R.),

« Les principes mis en œuvre par la jurisprudence relative aux clauses de non-concurrence en droit du travail », *Dr. soc*, 1998, p. 534.

VENNIN (F.),

« L'aménagement du pouvoir disciplinaire de l'employeur », *Dr. soc*, 1983, p. 486.

VERDIER (J.-M.),

« Libertés et travail : problématique des droits de l'homme et du rôle du juge », *D*, 1988, p. 63.

« En guise de manifeste : le droit du travail, terre d'élection pour les droits de l'Homme », in, *Mélanges en l'honneur du Professeur J. SAVATIER*, Dalloz, 1992, p. 427.

VÉRICEL (M.),

« Sur le pouvoir normateur de l'employeur », *Dr. soc*, 1991, p. 120.

VERKINDT (P.-Y.),

« La question de l'ordre des licenciements », *Dr. soc*, 1996, p. 26.

« L'ordre des licenciements », *RJS*, n° 12, 1997, p. 811.

« Le principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle », in, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Les principes dans la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation* », Dalloz, 2008, p. 68.

« L'évaluation du salarié sous le regard du juge », *Dr. soc*, 2009, p. 48.

« Prendre le travail (et le contrat de travail) au sérieux », *JCP S*, n° 5, 2009, 41.

« La liberté du travail », in, R. CABRILLAC, M.-A. FRISON-ROCHE, R. REVET (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 18^{ème} éd., 2012, n° 1040.

« La dimension civile de la dignité », in, B. TEYSSIÉ (dir.), « *Notions et normes en droit du travail* », EPA, 2016, p. 14.

« La notion de charge de travail, clé de voute du principe d'adaptation du travail à l'Homme », *RJS*, n° 3, 2018.

« La liberté du travail », in, R. CABRILLAC (dir.), « *Libertés et droits fondamentaux* », Dalloz, 26^{ème} éd., 2020, p. 879.

« Territoire zéro chômeur de longue durée », *Dr. soc*, 2021, p. 259.

VERKINDT (P.- Y.), BABIN (M.),

« Controverses : quels usages du droit de retrait ? », *RDT*, 2020, p. 721.

VERKINDT (P.-Y.), BONNARD-PLANCKE (L.),

« La réception de la « question sociale » par la doctrine juridique civiliste au tournant du siècle », in, J.-P. LE CROM (dir.) « *Les acteurs de l'histoire du droit du travail* », PUR, 2004, p. 19.

VERNAC (S.),

« L'évaluation des salariés », *D*, 2005, p. 924.

VICARIE (I.),

« Travail subordonné, travail indépendant : question de frontière ? », in, A. COEURET (dir.), « *Les frontières du salariat* », actes du colloque organisé les 26 et 27 Octobre 1996 à l'Université de Cergy-Pontoise », Dalloz, Paris, 1996, p. 103.

VIDAL (D.),

« Les clauses de non-concurrence », in, J. MESTRE (dir.), « *Les principales clauses des contrats conclus entre professionnels* », PUAM, 1990, p. 83.

VIGNEAU (C.),

« L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », *Dr. soc.*, 2004, p. 706.

« Contrat de travail et individualisation dans la relation de travail », *Dr. ouv.*, 2009, p. 175.

VINCENT (J.),

« Définir l'expérience professionnelle », *Rev. trav. emploi*, n° 85, 2001, p. 21.

VINEY (F.),

« L'expansion du 'raisonnable' dans la réforme du droit des obligations : un usage déraisonnable ? », *D.*, 2016, p. 1940.

VIOSSAT (L.- C.),

« Les enjeux clés de la protection sociale des travailleurs de plateformes », *Regards Protection sociale*, n° 55, 2019.

VIOTTOLO (A.),

« L'astreinte n'est ni un temps de travail, ni un temps de repos », *JCP G*, n° 47, 2002, II, 10181.

VIRASSAMY (G.- J.),

« Les limites à l'information sur les affaires d'une entreprise », *RTD com.*, 1998, p. 179.

VIVANT (M.),

« Les clauses de secret », in, « *Les principales clauses de contrats conclus entre professionnels* », PUAM, 1990, p. 101.

VIVIEN (G.),

« De l'erreur déterminante et substantielle », *RTD civ.*, 1992, p. 305.

VOGEL (L.), VOGEL (J.),

« Ombres et lumières de la transparence tarifaire », *JCP E*, n° 4, 1995, 436.

WALSCHOT (F.),

« Nouvelles dimension de la sous-traitance », in, « *La sous-traitance* », Séminaire organisé à Liège le 14 Avr. 2002, Bruylant, 2003, p. 1.

WAQUET (Ph.),

« Le contrôle de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la cause réelle et sérieuse du licenciement », *Dr. soc.*, 1992, p. 980.

« Vie professionnelle et vie personnelle du salarié », *CSB*, n° 64, 1994, p. 289.

« Le juge et l'entreprise », *Dr. Soc.*, 1996, n° 5, p. 473.

« Pouvoir de direction et libertés des salariés », *Dr. soc.*, 2000, p. 1051.

« Les objectifs », *Dr. soc.*, 2001, p. 120.

« L'évaluation des salariés », *SSL*, n° 1126, 2003, p. 7.

« La vie personnelle du salarié », *Dr. soc.*, 2004, p. 23.

WEISS (D.),

« Nouvelles formes d'entreprise et relations de travail », *Revue Française de gestion*, 1994, p. 95.

WILLMANN (C.),

« Esclavage - Travail forcé - Traite des êtres humains », *Rép. dr. pén. et de proc. pén.*, 2017.

« Abécédaire d'un virus », *Dr. soc.*, 2020, p. 285.

WILLOCX (L.),

« L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination », *RDT*, 2020, p. 328.

ZENATI (F.),

« Pour une rénovation du droit de propriété », *RTD civ.*, 1993, p. 305.

« Clientèle : notion juridique et droit de présentation », *RTD civ.*, 1994, p. 639.

Notes et observation de jurisprudence :

ABERT (J.-L.),

Obs. sous, Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ, 1992, IV, n° 338 ; *Defrénois*, 1993, p. 1377.

ADAM (P.),

Note sous, Soc. 23 Janv. 2002, n° 99-44.845 et n° 99-44.846, Inédit ; *JCP A*, n° 25, 2002, 954.

Obs. sous, Soc. 6 Avr. 2004 n° 01-45.227, Bull. civ, 2004, V, n° 103 ; *Dr. ouv.*, 2004, p. 378.

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *RDT*, 2013, p. 385.

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *RDT*, 2014, p. 607.

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *RDT*, 2017, p. 548.

Note sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *RDT*, 2017, p. 264.

Note sous, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 ; *Dr. soc*, 2018, p. 465.

Note sous, Soc. 16 Déc. 2020, n° 19-14.665 ; *RDT*, 2021, p. 186.

ALA (S.), LANOUE (M.-P.), PRACHE (A.),

Obs. sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *D*, 2021, p. 370.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.771 et 18-13.772 ; *D*, 2021, p. 370.

ALAPHILIPPE (F.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *D*, 1996, p. 29.

ALDIGIÉ (B.),

Obs. sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *D*, 2013, p. 956.

ALDROVANDI (P.),

Obs. sous, Soc. 1^{er} Avr. 2003, n° 01-01.395, Bull. civ, 2003, V, n° 129, p. 126 ; *JA*, n° 286, 2003, p. 30.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2003, n° 01-43.573 et n° 01-40.376, Bull. civ, 2003, V, n° 185 ; *JA*, n° 293, 2004, p. 17.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2003, n° 01-43.573 et n° 01-40.376, Bull. civ, 2003, V, n° 185 ; *Tourisme et Droit*, n° 56, 2004, p. 32.

ALLIX (D.),

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *Dr. soc*, 2009, p. 780.

ALLOUCH (A.),

Obs. sous, CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *Gaz. Pal*, n° 20, 2021, p. 69.

**AMAUGER-LATTES (M.-C.), DESBARATS (I.), LARDY-PÉLISSIER (B.),
PÉLISSIER (J.), REYNÈS (B.),**

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *D*, 2007, p. 2261.

AMIÉL-DONAT (J.),

Note sous, Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ, 1992, V, n° 309 ; *JCP*, 1992, II, 21889.

AMRANI-MEKKI (S.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 28 Mars 2008, n° 06.10-715, Bull. civ, 2008, I, n° 95, p. 79 ; *D*, 2008, p. 2965.

Obs. sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *D*, 2015, p. 529.

ANADON (C.),

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *RLDA*, n° 1412, 2008, 23.

ANCI AUX (N.),

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *JCP S*, n° 5, 2019, 1026.

ANTONMATTEI (P.-H.),

Obs. sous, CJCE 26 Févr. 1992, aff. C-35/89 ; *JCP E*, n° 151, 1992, 265.

Obs. sous, Soc. 9 Mars 1999, n° 96-43.718, Bull. civ, 1999, V, n° 103 ; *Dr. soc*, 1999, p. 630.

Note sous, Cons. constit. 27 Mars 2014, n° 2014-692, DC ; *Dr. soc*, 2014, p. 574.

Note sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *Dr. soc*, 2016, p. 457.

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Dr. soc*, 2020, p. 374.

ARCELIN (L.),

Obs. sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *RLC / 20*, n° 1408, 2009, p. 34.

ARCELIN (O.), DE BAKKER (F.),

Obs. sous, CA Chambéry, 31 Mars 2015, n° 13/02706 ; *AJ contrat*, 2015, p. 333.

ARHEL (P.),

Note sous, Cons. conc. n° 97-D-48, 18 Juin 1997 ; *LPA*, n° 42, 1998, p. 26.

Note sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *LPA*, n°226, 2009, p. 3.

ASQUINAZI-BAILLEUX (D.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 18 Oct. 2005, n° 04-30.352, Bull. civ, 2005, II, n° 253 ; *JCP S*, n° 25, 2005, 1423.

Note sous, Civ. 2^{ème} 13 Déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ, 2005, II, n° 320 ; *JCP S*, 2006, 1283.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *JCP S*, n° 22, 2007, 1429.

ASTAIX (A.),

Obs. sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.150, Bull. civ, 2011, V, n° 69 ; *D. actualité*, 2011

AUBERT (J.-L.),

Note sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *JCP*, 1990, II, 21673.

Obs. sous, Ass. plén, 31 Mai 1991, n° 90-20.105, Bull. civ, 1991, n° 4 ; *D*, 1991, p. 318.

AUBERT (J.-M.),

Note sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *D*, 1991, p. 324.

AUBERT-MONPEYSSEN (T.),

Note sous, Soc, 30 Mars 1999, n° 96-42.912, Bull. civ, 1999, V, n° 142 ; *D*, 2000, p. 97.

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 00-18.452, Bull. civ, 2002, V, n° 238 ; *D*, 2002, p. 3110.

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *RDT*, 2007, p. 527.

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *RDT*, 2007, p. 586.

AUBRY-DURAND (M.),

Note sous, Soc. 20 Janv. 2021, n° 19-21.535 (FP+B+R+I) ; *RDT*, 2021, p. 176.

AUBRY (H.), POILLOT (E.), SAUPHANOR-BROUILLARD (S.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191 ; *D*, 2012, p. 840.

AUGÉE (Y.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *D*, 2001, p. 2400.

Obs. sous, Com. 22 Mars 2005, n° 02-21.105, Inédit ; *D*, 2005, p. 2454.

AUQUE (F.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *JCP*, 2002, II, 10112.

AUZERO (G.),

Note sous, Soc. 7 Mars 2007, n° 05-45.511, Bull. civ, 2007, V, n° 44 ; *RDT*, 2007, p. 308.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *RDT*, 2009, p. 507.

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *RDT*, 2011, p. 306.

Obs. sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *RDT*, 2011, p. 370.

Note sous, Soc. 25 Sept. 2012, n° 11-10.684, Bull. civ, 2012, V, n° 231 ; *RDT*, 2012, p. 625.

Obs. sous, Soc. 17 Oct. 2012, n° 11-14.302, Bull. civ, 2012, V, n° 263 ; *RDT*, 2012, p. 692.

Obs. sous, Soc. 23 Sept. 2015, n° 14-16.538, Inédit ; *BJS*, n° 12, 2015, p. 631.

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.771 et 18-13.772 ; *BJT*, n° 114, 2021, p. 37.

AVELINE (A.),

Obs. sous, CJUE, 21 Févr. 2018, aff. C-518/15 ; *AJCT*, 2018, p. 344.

AVENA-ROBARDET (V.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 14 Mai 2009, n° 08-12.966, Bull. civ, 2009, I, n° 90 ; *D*, 2009, p. 1488.

AYNÈS (L.),

Note sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *D*, 1996, p. 13.

BABIN (M.),

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *LCS*, n° 287, 2016, p. 330.

BACHELIER (G.),

Note sous, CE, 30 Déc. 2003, Req. n° 233894 ; *Dr. fisc*, 2004, 427.

Note sous, CE, 30 Déc. 2003, Req. n° 233894 ; *RJF*, 2003, n° 4.

BACHSCHMIDT (P.),

Note sous, Cons. const. 4 Sept. 2018, n° 2018-769 DC, JO, 26 Déc. 2019 ; *Constitutions*, 2018, p. 374.

BADEL (M.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *RDSS*, 2019, p. 170.

BALAT (N.),

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *D*, 2018, p. 934.

Édito sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *D*, 2018, p. 2409.

Note sous, CJUE, 4 Juill. 2017, aff. C-320/16 ; *D*, 2018, p. 934.

Note sous, CJUE 10 Avr. 2018, C-320/16 ; *D*, 2018, p. 934.

BARADEL (S.), MASANOVIC (P.),

Note sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *Dr. ouv.* 2012, p. 153.

BARBERI (J.-F.),

Note sous, Com. 12 Juin 2012, n° 11-16.109, Bull. Civ, 2009, V, n° 121 ; *BJS*, 2012, p. 611.

Note sous, Soc. 24 Mai 2018, n° 17-12.560, Bull. civ, 2018, V, n° 85 ; *Rev. sociétés*, 2018, p. 723.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *BJS*, n° 1, 2021, p. 25.

BARBIER (H.),

Note sous, TGI Paris, 30 Oct. 1998 ; *Gaz. Pal*, 1999, p. 32.

Obs. sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *RTD civ*, 2014, p. 114.

Obs. sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *RTD civ*, 2014, p. 880.

Obs. sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *RTD civ*, 2015, p. 123.

Obs. sous, Com. 12 Avr. 2016, n° 14-24.263, Inédit ; *RTD civ*, 2016, p. 631.

Obs. sous, Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *RTD civ*, 2019, p. 570.

BARÈGE (A.),

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *JCP S*, n° 28, 2007, 1538.

Comm. sous, Soc. 5 Déc. 2007, n° 06-42.905, Inédit ; *JCP S*, n° 16, 2008, 1233.

BARRILLON (C.),

Obs. sous, Com. 3 Mai 2018, n° 15-20.348, Bull. civ, 2018, IV, n° 46 ; *Gaz. Pal*, 2018, p. 71.

BARTHÉLÉMY (J.),

Note sous, Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386 ; *JCP E*, n° 5, 1997, 21.

Note sous, Civ. 1^{ère} 14 Mai 2009, n° 08-12.966, Bull. civ, 2009, I, n° 90 ; *Dr. soc*, 2009, p. 1195.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *SSL*, n° 1382, 2009, p. 8.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *SSL*, n° 1411, 2009, p. 5.

Obs. sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *Dr. soc*, 2011, p. 1119.

BASSANI (V.),

Note sous, CJUE, 3 Déc. 2020, aff. C-62/19 ; *Europe*, n° 2, 2021, 62.

BAUGARD (D.),

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *Dr. soc*, 2021, p. 367.

BAUSGES (A.),

Comm. sous, Soc. 5 Déc. 2007, n° 06-42.905, Inédit ; *SJS*, n° 16, 2008.

BAYE (M.),

Obs. sous, Cons. const. 4 Sept. 2018, n° 2018-769 DC, JO, 26 Déc. 2019 ; *AJCT*, 2019, p. 56.

BÉAL (S.),

Note sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *JCP E*, n° 16-17, 2009, 1416.

BÉAL (S.), DODET (L.),

Note sous, Soc. 23 Oct. 2007, n° 06-40.950, Inédit, Bull. civ, 2007, V, n° 171; *JCP E*, 2008, 1421.

BÉAL (S.), TERRENOIRE (C.),

Note sous, Soc. 11 Oct. 2006, n° 04-47.168, Bull. civ, 2006, V, n° 302 ; *JCP E*, n° 51-52, 2006, 2847.

BEHAR-TOUCHAIS (M.),

Obs. sous, Com. 14 Janv. 2003, n° 00-11.781, Inédit ; *RDC*, 2003, p. 158.

Obs. sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *RDC*, n° 1, 2011, p. 187.

BELORGEY (J.-M.), GERVASONI (S.), LAMBERT (C.),

Note sous, CJCE 7 Sept. 2004, aff. C-456/02, Rec. p. 7573 ; *AJDA*, 2005, p. 1108.

BÉNABENT (A.),

Obs. sous, Com. 12 Mars 1991, n° 88-17.181, Bull. civ, 1991, IV, n° 101; *D*, 1992, p. 112.

BEN CHEIKH-VECCHIONI (L.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *Gaz. Pal*, n° 2, 2019, p. 81.

BENTO DE CARVALHO (L.),

Note sous, Soc. 18 Janv. 2018, n° 15-14.002, Bull. civ, 2018, V, n° 6; *RDT*, 2018, p. 206.

BENTO DE CARVALHO (L.), TOURNAUX (S.),

Note sous Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Dr. soc*, 2020, p. 740.

Obs. sous, CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Dr. soc*, 2020, p. 741.

BERGEL (J.-L.),

Note sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *RDI*, 2015, p. 52.

BERLAUD (C.),

Obs. sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *Gaz. Pal*, n° 63, 2010, p. 26.

Obs. sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *Gaz. Pal*, n° 321, 2011, p. 28.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208, p. 220 ; *D*, 2015, p. 8 ; *Gaz. Pal*, 2015, n° 8, p. 25.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *Gaz. Pal*, n° 1, 2016, p. 45.

BERLIN (D.)

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *JCP G*, n° 4, 2018, 85.

Note sous, CJUE, 3 Déc. 2020, aff. C-62/19 ; *JCP G*, n° 52, 2020, 1467.

BERTHE DE LA GRESSAYE (J.),

Note sous, Soc. 27 Nov. 1958, Bull. civ, V, n° 1259; *JCP G*, 1959, II, 11143.

BERTOLASO (S.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 9 Sept. 2020, n° 18-25.913, Inédit ; *LEDA*, n° 10, 2020, p. 4.

BERTRAND (B.),

Note sous, CJUE, 3 Déc. 2020, aff. C-62/19 ; *RTD eur*, 2021, p. 188.

BETTONI (L.),

Obs. sous, Soc. 10 Oct. 2018, n° 17-13.418, (FS-P+B); *Lettre distrib*, 2018.

BEYNEIX (I.),

Note sous, Soc. 16 Sept. 2009, n° 07-45.346, Bull. civ, 2009, V, n° 184, p. 196 ; *JCP S*, n° 48, 2009, 1532.

BIED-CHARRETON (M.-F.),

Note sous, Soc. 25 Sept. 1991, n° 87-42.396, Bull. civ, 1991, V, n° 387; *Dr. ouv*, 1992, p. 180.

BILLIAU (M.),

Note sous, Ass. plén. 14 Déc. 2001, n° 00-82.066, Bull. A. P. 2000, n° 17 ; *JCP*, 2002, II, 10026.

BLAISE (H.),

Note sous, Crim. 18 Avr. 1989, n° 86-96.663, Inédit ; *Dr. soc*, 1990, p. 418.

Note sous, Crim. 25 Avr. 1989, n° 88-84.222, Bull. crim, 1989, n° 169 ; *Dr. soc*, 1990, p. 418.

Note sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *RTD eur*, 2013, p. 842.

BLAISE (J.-B.),

Obs. sous, CJUE, 27 Mars 2012, C-209/10 ; *RTD eur*, 2012, p. 450.

BLAISE (J.-B.), IDOT (L.),

Note sous, CJUE, 10 Sept. 2009, aff. C-97/08; *RTD eur*, 2010, p. 647.

BLATTER (J.-P.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *AJDI*, 2002, p. 376.

BOCCARA (B.),

Note sous, CA Paris, 6 Févr. 1996 ; *JCP E*, 1997, II, 22818.

Note sous, CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877 ; *JCP G*, 2001, II, 10467.

BOLZE (C.),

Note sous, CJCE, 23 Avr. 1991, aff. C-41/90, Rec, p. 1-1979 ; *RTD com*, 1991, p. 512.

Obs. sous, CJCE, 23 Avr. 1991, aff. C-41/90, Rec, p. 1-1979 ; *RTD com*, 1991, p. 524.

BONNET (J.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *RJDA*, 1995, n° 1188.

BONNEVILLE (P.), BROUSSY (E.), CASSAGNABÈRE (H.), GÄNSER (C.)

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *AJDA*, 2018, p. 329.

**BORENFREUND (G.), DOCKÈS (E.), LECLERC (O.), PESKINE (E.), PORTA (J.),
CAMAJI (L.), PASQUIER (T.), ODOUL-ASOREY (I.), SWEENEY (M.),**

Obs. sous, Soc. 3 Nov. 2010, n° 09-65.254, Bull. civ, 2010, V, n° 252 ; *D*, 2011, p. 1246.

**BORENFREUND (G.), GUIOMARD (F.), LECLERC (O.), LOKIEC (P.), PESKINE (E.),
WOLMARK (C.),**

Obs. sous, Soc. 21 Nov. 2006, n° 05-40.656, Bull. civ, 2006, V, n° 349 ; *D*, 2007, p. 686.

BORGHETTI (J.-S.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208, p. 220 ; *D*, 2015, p. 8.

Obs. sous, Civ 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208 *RDC*, 2015, n° 2, p. 237.

BOSCO (D.),

Obs. sous, Com. 10 Juill. 2018, n° 17-13.973, n° 17-14.140, Inédit ; *CCC*, n° 10, 2018, 181.

BOSSU (B.),

Note sous, Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209 ; *JCP S*, n° 47, 2006, comm. 1917.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ, 2009, V, n° 144 ; *JCP S*, n° 43, 2009, 1476.

Note sous, Soc. 23 Sept. 2009, n° 08-40.434, Bull. civ, 2009, V, n° 190 ; *JCP S*, 2010, 1027.

Obs. sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *JCP S*, n° 6, 2010, 1055.

Note sous, Soc. 7 avr. 2010, n° 08-44.865, Bull. civ, 2010, V, n° 86 ; *RDT*, 2010, p. 517.

Note sous, Soc. 30 Juin 2010, n° 09-66.792 et n° 09-66.793, Bull. civ, 2010, V, n° 152 ; *JCP S*, n° 43, 2010, 1444.

Note sous, Soc. 2 Févr. 2011, n° 10-14. 263; *JCP S*, n° 26, 2011, 1313.

Obs. sous, Soc. 8 Juin 2011, n° 09-70.324, Bull. civ, 2011, V, n° 153, p. 177 ; *JCP S*, n° 41, 2011, 1453.

Obs. sous, Ass. plén, 6 Janv. 2012, n° 10-14.688, Bull. A.P, 2012, n° 1 ; *JCP*, n° 9, 2012, p. 432.

Comm. sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *JCP S*, n° 14, 2013, 1146.

Note sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *JCP S*, n° 21, 2014, 1213.

Note sous, CE. 25 Déc. 2017, n° 403776 ; *JCP S*, 2019, 1038.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *JCP E*, n° 3, 2019, 1031.

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *JCP G*, n° 29, 2020, 901.

BOSSU (B.), MORENROTH (T.),

Note sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *RDT*, 2012, p. 156.

BOUARD-LABARDE (M.-C.),

Note sous, CJCE, 28 Janv. 1986, aff. C-161/84, Rec. CJCE, p. 353 ; *Gaz. Pal*, n° 1, 1986, p. 228.

Note sous, CJCE, 28 Janv. 1986, aff. C-161/84, Rec. CJCE, p. 353 ; *RTD eur*, 1986, p. 306.

BOUAZIZ (P.),

Obs. sous, Soc. 9 Janv. 1991, n° 89-43.918, Bull. civ, 1991, V, n° 1 ; *Dr. ouv.* 1991, p. 202.

BOUBLI (B.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 15 Déc. 2004, n° 03-16.820, Bull. civ, 2004, III, n° 241; *RDI*, 2005, p. 221.

Note sous, Soc. 21 Nov. 2006, n° 05-40.656, Bull. civ, 2006, V, n° 349 ; *Dr. soc*, 2007, p. 293.

BOUDIAS (B.),

Note sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *D*, 2004, p. 2462.

BOUILLOUX (A.),

Obs. sous, Soc. 3 Avr. 2001, n° 99-42.188, Bull. civ. 2001, V, n° 114 ; *D*. 2001, p. 2170.

BOULANGER (F.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 19 Juin 2008, n° 07-12.533, Bull. civ, 2008, II, n° 144 ; *JCP*, 2008, II, 10203.

BOULIMER (D.),

Note sous, Soc. 29 janv. 2002, n° 99-42.697, Bull. civ. 2002, V, n° 38 ; *JCP E*, 2002, n° 12, p. 497.

Obs. sous, Soc. 29 Juin 2011, n° 10-14.743, Bull. civ, 2011, V, n° 184 ; *RDSS*, 2011, p. 1164.

BOULOC (B.),

Obs. sous, Com. 1^{er} Déc. 1992, n° 91-10.930, Bull. civ, 1992, IV, n° 392 ; *RTD com*, 1993, p. 564.

Obs. sous, Com. 2 Déc. 1997, n° 95-19.579, Bull. civ, 1997, IV, n° 133 ; *RTD com*, 1998, p. 666.

Obs. sous, Crim. 12 Mai 1998, n° 96-86. 489, Bull. crim, 1998, n° 160 ; *RTD com*, 1998, p. 217.

Obs. sous, Com. 29 Févr. 2000, n° 97-15.935, Bull. civ, 2000, IV, n° 44 ; *RTD com*, 2000, p. 711.

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; *RTD com*, 2002, p. 530.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 30 Nov. 2004, n° 01-13.632, Bull. civ, 2004, I, n° 296 ; *RTD com*, 2005, p. 588.

Obs. sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *RTD com*, 2007, p. 586.

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *RTD com*, 2008, p. 409.

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *RTD com*, 2008, p. 615.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 28 Mars 2008, n° 06.10-715, Bull. civ, 2008, I, n° 95, p. 79 ; *RTD com*, 2008, p. 840.

BOURDEAU (M.),

Obs. sous, Com. 26 Mai 2009, n° 08-13.839, *RLDA*, n° 2675, 2010, 45, p. 69.

BOUSEZ (F.),

Obs. sous, Soc. 11 Juill. 2012, n° 11-12.243 ; *JCP S*, 2012, 1393.

BRETONNEAU (A.),

Note sous, CE. 25 Déc. 2017, n° 403776 ; *AJDA*, 2018, p. 402.

BRETZNER (J.-D.), AYNÈS (A.), DARRET-COURGEON (I.),

Obs. sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *D*, 2014, p. 2478.

BRIDENNE (E.),

Note sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291 ; *Gaz. Pal*, n° 108, 2002, p. 33.

BROS (S.),

Obs. sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *AJCA*, 2015, p. 78.

BROUSSY (E.), DONNAT (F.), LAMBERT (C.),

Obs. sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *AJDA*, 2009, p. 980.

Obs. sous, CJCE 4 Juin 2009, aff. C-22/08 et C-23/08 ; *AJDA*, 2009, p. 1535.

BRUN (Ph.),

Note sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *D*, 2000, p. 673.

Note sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *JCP*, 2000, II, 10295.

BUCHER (Ch.-E.),

Obs. sous, obs. sous, CA, 8 Juin 2017, n° 15/27146 ; *LEDICO*, n° 8, 2017, p. 5.

Obs. sous, CA Douai, 2^{ème} ch., 2^{ème} sect., 12 Mars 2020, n° 18/05277 ; *LEDICO*, n° 7, 2020, p. 3.

BUGADA (A.),

Obs. sous, Soc. 17 Déc. 2004, n° 03-40.008, Bull. civ, 2004, V, n° 346 ; *D*, 2005, p. 2457.

Obs. sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ, 2011, V, n° 74 ; *Procédures*, n° 5, 2011, 180.

Obs. sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *Procédures*, n° 3, 2014, 75.

Obs. sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *JCP E*, n° 10, 2016, 1146.

Comm. sous, CEDH, 5 Sept. 2017, n° 61496/08 ; *Procédures*, n° 10, 2017, 240.

Note sous, Soc. 12 Nov. 2020, n° 19-10.606, (FS-P+B) ; *Procédures*, n° 1, 2021, comm. 12.

BURGOGUE-LARSEN (L.),

Note sous, CEDH, 5 Sept. 2017, n° 61496/08 ; *AJDA*, 2017, p. 150.

BURST (J.-J.), KOVAR (R.),

Note sous, CJCE, 28 Janv. 1986, aff. C-161/84, Rec. CJCE, p. 353 ; *Gaz. Pal*, n° 2, 1986, p. 392.

BUY (B.),

Obs. sous, Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; *Procédures*, 2010, n° 275, 2010.

BUY (F.), RODA (J.-C.),

Obs. sous, Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *AJ contrat*, 2019, p. 295.

CAILLOUX-MEURICE (L.),

Note sous, Soc. 8 Sept. 2016, n° 14-26.825, Bull. civ, 2016, V, n° 158 ; *JCP S*, 2016, 1360.

CALLEY (G.),

Obs. sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *AJFP*, 2009, p. 240.

CALVÈS, (G.),

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *RDT*, 2014, p. 94.

CANUT (F.),

Note sous, Soc. 4 Févr. 2015, n° 13-25.627, Bull. civ, 2015, V, n° 19, p. 21 ; *Dr. ouv*, 2015, p. 334.

CARO (J.),

Obs. sous, CE. 25 Déc. 2017, n° 403776 ; *AJDA*, 2018, p. 1800.

CARON (C.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *CCE*, n° 80.

Obs. sous, Com. 22 Oct. 2002, n° 00-14.849, Bull. civ, 2002, IV, n° 149 ; *JCP E*, 2002.

Note sous, Com. 22 Mars 2005, n° 02-21.105, Inédit ; *CCE*, n° 6, 2005, 101.

CARRÉ (S.),

Note sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *Rev. dr. transp*, n° 2, 2014, 22.

CARTOU (L.),

Obs. sous, CJCE, 28 Janv. 1986, aff. C-161/84, Rec. CJCE, p. 353 ; *D*, 1986, p. 273.

CASTEL (D.),

Obs. sous, Soc. 8 Sept. 2016, n° 14-26.825, Bull. civ, 2016, V, n° 158 ; *JA*, n° 547, 2016, p. 11.

Obs. sous, Soc. 20 Déc. 2017, n° 16-19.609, Inédit ; *Juris tourisme*, 2018, n° 205, 2018, p. 13.

Obs. sous, Soc. 20 Déc. 2017, n° 16-19.609, Inédit ; *JA*, n° 573, 2018, p. 11.

CASTRIC (O.),

Note sous, Soc. 25 Juin 2002, n° 01-43.467, n° 01-43.499, n° 01-43.477, Bull. civ, 2002, V, n° 209 ; *RFDA*, 2002, p. 1134.

CAVALLINI (J.),

Note sous, CJCE 30 Mars 2006, aff. C-10/05 ; *JCP S*, n° 42, 2006, 1378.

CAVAT (H.),

Obs. sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *RDT*, 2021, p. 193.

Centre de droit de la concurrence Y. SERRA,

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 10 janv. 2008, n° 07-13.558, Inédit ; *D*, 2009, p. 1441.

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *D*, 2017, p. 2444.

CESARO (J.-F.),

Note sous, Crim. 20 Mars 2007, n° 05-85.253, Inédit ; *JCP S*, 2007, 1443.

Note sous, Soc. 3 Nov. 2005, n° 03-47.968, n° 03-47.969, Inédit ; *JCP S*, n° 24, 2005, 1399.

CESARO (J.-F.), GAUTIER (P.-Y.),

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *D*. 2009, p. 2116.

Obs. sous, Com. 12 Juin 2012, n° 11-16.109, Bull. civ, 2009, V, n° 121; *RTD civ*, 2012, p. 546.

CHABAS (F.),

Note sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *Gaz. Pal*, n° 2, 1992, 513.

Note sous, Crim. 5 Mars 1992, n° 91-81.888, Bull. crim, 1992, n° 101 ; *JCP*, 1993, II, 22013.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *Gaz. Pal*, n° 1, 1996, p. 16.

Note sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *RJPF*, n° 7, 2000, p. 42.

Note sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *RJFP*, n° 11, 2002, p. 32.

Note sous, Civ. 13 Nov. 2002, n° 00-22.432, Bull. civ, 2002, I, n° 263 ; *Gaz. Pal*, n° 6, 2003.

Note sous, Civ. 9 Nov. 2004, n° 01-17.908, Bull. civ, 2004, I, n° 260 et n° 262 ; *D*, 2005, p. 253.

CHAGNY (M.),

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *RLDA*, n° 1111, 2008, 15.

CHAMPAUX (C.), DANET (D.),

Obs. sous, CJUE, 10 Sept. 2009, aff. C-97/08 ; *RTD com*, 2010, p. 144.

CHAMPEAUX (F.),

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *SSL*, n° 1141, 2009, p. 10.

Obs. sous, CE 5 Déc. 2016, n° 394178, Lebon ; *SSL*, 2016, n° 1750.

Obs. sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357 ; *SSL*, n° 1877, 2019.

Obs. sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *SSL*, n° 1883, 2019.

CHARDEAU (M.-A.),

Note sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *Défrénois*, n° 2, 2015, p. 59.

CHARLES (J.-B.),

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *EEI*, n° 2, 2018, 14.

CHARTIER (H.),

Note sous, Soc. 2 Avr. 2003, n° 01-40.032, Bull. civ, 2003, V, n° 131 ; *JCP E et A*, n° 6, 2004, 205.

CHARTIER (Y.),

Note sous, Ass. plén, 31 Mai 1991, n° 90-20.105, Bull. civ, 1991, n° 4 ; *D*, 1991, p. 417.

CHATELIER (Q.),

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *JCP S*, n° 48, 2020, 3093.

CHAUMETTE (P.),

Obs. sous, Soc, 11 Avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ, 2002, V, n° 127, p. 133 ; *Dr. soc*, 2002, p. 676.

Obs. sous, Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24 ; *Dr. soc*, 2009, p. 489.

CHAUVEL (P.),

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; *Dr. et partr*, n° 6, 2002, p. 105.

CHAVEL (P.),

Note sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *LPA*, 1996, p. 82.

CHAZAL (J.-P.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *D*, 2002, p. 1862.

CHEMTOB (M.-C.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *CCC*, 2001, 7.

CHÉNEDÉ (F.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191 ; *AJ fam*, 2011, p. 613.

CHENU (D.),

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *JCP E*, n° 30-34, 2016, 1452.

Note sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *JCP S*, n° 11, 2017, 1089.

Note sous, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 ; *JCP E*, n° 7, 2018, 1094.

CHEVRIER (E.)

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; *D*, 2002, p. 567.

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; *D*, 2002, p. 3009.

Obs. sous, Com. 22 Oct. 2002, n° 00-14.849, Bull. civ, 2002, IV, n° 149 ; *D*, 2002, p. 3142.

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *D*, 2002, p. 1487.

Obs. sous, Com. 17 Janv. 2006, n° 03-12.382, Bull. civ, 2006, IV, n° 9 ; *D*, 2006, p. 498.

Obs. sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *D*, 2007, p. 795.

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *D. actualité*, 2007.

Obs. sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *D*, 2010, p. 2357.

Obs. sous, Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; *D. actualité*, 2010.

Obs. sous, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *D*, 2012, p. 501.

Obs. sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *D*, 2013, p. 2270.

Note sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *D. actualité*, 2013.

Obs. sous, CA Douai, 6 Sept. 2007, n° 06/01777 ; *D. actualité*, 2007.

Obs. sous, CA Douai, 6 Sept. 2007, n° 06/01777 ; *D*, 2007, p. 2303.

CHONÉ (A.-S.),

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *LPA*, 2010, p. 7.

Note sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *JCP G*, n° 51, 2014, 1310.

Note sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *JCP E*, 2014, n° 1639.

CHRÉTIEN-LESSCHAEVE (A.-S.),

Note sous, Soc. 17 Oct. 2000, n° 98-42.264, Bull. civ, 2000, V, n° 328, p. 254 ; *Dr. soc*, 2001, p. 737.

CLAUDEL (E.),

Obs. sous, Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; *RDT com*, 2010, p. 284.

CLÉMENT (J.-P.),

Note sous, CA Paris 6 Févr. 1996 ; *RJ com*, 1996.

COLLART-DUTILLEUL (F.), DERUPPÉ (J.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème}, 1 Juill. 1998, n° 96-17.515, Bull. civ, 1998, III, n°145 ; *RDI*, 1998, p. 694.

COLONNA (J.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *JCP E*, n° 13, 2007, 1431.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *JCP E*, n° 37, 2007, 2092.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *JCP G*, n° 10, 2007, 108

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *JCP G*, n° 31-35, 2007, II, 10144.

COLONNA (J.), RENAUX-PERSONNIC (V.),

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *Gaz. Pal*, n° 235, 2014, p. 39.

CONSTANTIN (A.),

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *RTD com*, 2011, p. 361.

CONSTANTIN (A.), GHESTIN (J.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 22 Juin 2004, n° 01-17.258, Bull. civ, 2004, I, n° 182, p. 151 ; *JCP G*, n° 44, 2004, 173.

CORDONNIER (P.),

Note sous, Req. 15 Févr. 1937, *D.P*, 1937, I, 13.

CORNILLE (P.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *Constr. Urbanisme*, n° 10, 2014, 138.

CORPART (I.),

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 19 Juin 2008, n° 07-12.533, Bull. civ, 2008, II, n° 144 ; *RFJP*, 2008, p. 36.

CORRIGNAN-CARSIN (D.),

Note sous, Soc. 9 Mai 1990, n° 87-40.261, Bull. civ, 1990, V, n° 210 ; *Dr. soc*, 1992, p. 967.

Note sous, Soc. 15 Mai 1991, n° 89-42.270, Bull. civ, 1991, V, n° 236 ; *Dr. soc*, 1992, p. 967.

Note sous, Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ, 1992, V, n° 309 ; *Dr. soc*, 1992, p. 967.

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *JCP E*, 2002, 1511.

Note sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *JCP E et A*, n° 24, 2004, 881.

Note sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *JCP G*, n° 7, 2004, II, 10025.

Note sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227 ; JCP G, 2004, II, 10025.

Note sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *JCP G*, n° 1-2, 2010, 24.

Note sous, Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ, 2011, V, n° 105 ; *JCP S*, n° 26, 2011, 1312.

Note sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *JCP E*, n° 51-52, 2011, 1926.

Comm. sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *JCP G*, n° 36, 2014, 903.

Note sous, CE 5 Déc. 2016, n° 394178, Lebon ; *JCP G*, n° 6, 2017, 148.

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *JCP G*, n° 24, 2016, 683.

CORTOT (J.),

Obs. sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *D*, 2010, p. 576.

Obs. sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *D. actualité*, 2010.

Obs. sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *D. actualité*, 2017.

Obs. sous, CJUE, 9 Mars 2021, aff. C- 344/19 ; *D. actualité*, 2021.

COTES (L.),

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *RLDI*, 2009, n° 50, p. 48.

COUARD (J.),

Obs. sous, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *RDT*, 2021, p. 162.

COUËDEL (C.),

Note sous, Soc. 12 Nov. 2020, n° 19-10.606, (FS-P+B) ; *D. actualité*, 2020.

COURCOL-BOUCHARD (C.),

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *D*, 2019, p. 169.

COURET (A.),

Note sous, Soc. 24 Mai 2018, n° 17-12.560, Bull. civ, 2018, V, n° 85 ; *Rev. sociétés*, 2018, p. 604.

COURET (A.), DONDÉRO (B.),

Note sous, Com. 4 Oct. 2011, n° 10-10.548, Inédit ; *JCP E*, 2012, 1068.

COURET (A.), SCHRAMM (M.-P.),

Note sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *Rev. sociétés*, 2014, p. 709.

COUSTET (T.),

Obs. sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *D actualité*, 2014.

COUTURIER, (G.),

Obs. sous, Soc. 29 Nov. 1990, n° 88-40.618, Bull. civ, 1990, V, n° 599 ; *Dr. soc*, 1991, p. 107.

Obs. sous, Soc. 19 Nov. 1996, n° 94-19.404, Bull. civ, 1996, V, n° 392 ; *Dr. soc*, 1997, p. 95.

Obs. sous, Soc. 26 Nov. 1996, n° 93-44.811, Bull. civ, 1996, V, n° 406 ; *Dr. soc*, 1997, p. 103.

Obs. sous, Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ, 2006, V, n° 10 ; *Dr. soc*, 2007, p. 116.

Note sous, Soc. 21 Nov. 2006, n° 05-40.656, Bull. civ, 2006, V, n° 349 ; *Dr. soc*, 2007, p. 114.

CRISTAU (A.),

Note sous, Ass. plén, 8 Déc. 2000, n° 97-44.219, Bull. A.P, 2000, n° 11 ; *Dr. soc*, 2001, p. 133.

CUDENNEC (A.), BOILLET (N.), CURTIL (O.), DE CET-BERTIN (C.),

Obs. sous, CJUE, 10 Sept. 2014, aff. C- 270/13 ; *Rev. UE*, 2015, p. 307.

DABOSVILLE (B.),

Note sous, Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 ; *RDT*, 2020, p. 611.

DAÏGLOU (H.),

Note sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *JCP S*, n° 21-22, 2009, 1228.

D'ALLENDE (M.), MORICEAU (J.-C.),

Note sous, Soc. 20 Févr. 2013, n° 11-26.401, Bull. civ, 2013, V, n° 53 ; *JCP S*, n° 27, 2013, 1280.

DALMASSO (R.),

Note sous, Soc. 20 Déc. 2017, n° 16-19.609, Inédit ; *RDT*, 2019, p. 44.

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *Dr. soc*, 2021, p. 34.

DAMAS (N.),

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *LPA*, n° 23, 2003, p. 16.

DAMMANN (R.), FRANÇOIS (S.),

Note sous, Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *D*, 2016, p. 2096.

DANIEL (E.),

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *Europe*, n° 2, 2018, 65.

DANIS (M), VALENTINI (M.),

Note sous, Cons. constit. 8 déc. 2016, n° 2016-741, DC ; *JCP E*, 2016, 1008.

DARSONVILLE (A.),

Obs. sous, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 ; *AJ pénal*, 2018, p. 42.

DAUXERRE (L.),

Obs. sous, Soc. 1^{er} Déc. 2005, n° 05-43.031, Bull. civ, 2005, V, n° 349 ; *JCP S*, n° 25, 2005, 320.

Obs. sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *JCP S*, n° 22, 2007, 256.

Obs. sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *JCP G*, n° 22, 2007, 249.

Obs. sous, Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24 ; *JCP G*, n° 7, 2009, 79.

Obs. sous, Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24 ; *JCP S*, n° 7, 2009, 81.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ, 2009, V, n° 144 ; *JCP G*, n° 26, 2009, 49.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ, 2009, V, n° 144 ; *JCP S*, n° 25, 2009, 315.

Obs. sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *JCP S*, n° 19, 2011, 198.

Note sous, Soc. 17 Oct. 2012, n° 11-14.302, Bull. civ, 2012, V, n° 263 ; *JCP S*, 2013, 1190.

Obs. sous, Soc. 4 Févr. 2015, n° 13-25.627, Bull. civ, 2015, V, n° 19, p. 21 ; *JCP S*, n° 7-8, 2015, act. 83.

DE BELOT (P.),

Note sous, TGI Paris, 24 Nov. 1992 ; *Gaz. Pal*, 1994, I, p. 207.

Note sous, TGI Évry, 9 Déc. 1993 ; *Gaz. Pal*, 1994, I, p. 207.

DE BRIER (H.),

Obs. sous, Soc. 19 Déc. 2018, n° 17-14.631 ; *Gaz. Pal*, n° 10, 2019, p. 58.

DE CAIGNY (P.),

Obs. sous, Ass. plén, 8 Déc. 2000, n° 97-44.219, Bull. A.P, 2000, n° 11 ; *D*, 2001, p. 126.

DECOCQ (G.),

Note sous, Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; *CCC*, n° 4, 2010, 102.

DEDESSUS LE MOUSTIER (G.),

Obs. sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *JCP G*, n° 9, 2017, 209.

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *LEDEN*, n° 2, 2019, p. 7.

Obs. sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *JCP G*, 2020, n° 48, 1312.

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *LEDICO*, n° 11, 2020, p. 6.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *JCP G*, n° 51, 2020, 1422.

DEDESSUS-LE-MOUSTIER (N.),

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *JCP G*, n° 51, 2018, 1347.

DÉFOSSEZ (M.),

Note sous, Soc. 25 Févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. civ, 1992, V, n° 122 ; *D*, 1992, p. 390.

DE FREMONT (H.),

Note sous, Soc. 24 Mai 2018, n° 17-12.560, Bull. civ, 2018, V, n° 85 ; *LEDICO*, n° 7, 2018, p. 7.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *LEDEN*, n° 1, 2021, p. 6.

DE LA MORENA (F.),

Obs. sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *AJCT*, 2014, p. 511.

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *AJCT*, 2014, p. 337.

DE LA LAURENCIE (J.-P.),

Note sous, Com. 11 Juill. 2006, n° 04-20.438, Inédit ; *Concurrence*, n° 4, 2006, p. 86.

DELAUNAY (B.),

Note sous, Cons. constit, 19 Déc. 2013, n° 2013-682, DC, Rec. 1094 ; *AJDA*, 2014, p. 649.

DE LAUNAY-GALLOT (I.)

Note sous, Soc. 5 Avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. civ, 1995, V, n° 123 ; *D*, 1995, p. 367.

DELEBECQUE (Ph.),

Obs. sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *Defrénois*, 1996, p. 747.

Obs. sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *D*, 2000, p. 467.

Obs. sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *RTD com*, 2008, p. 208.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *EEL*, n° 1, 2019, 5.

DELEBECQUE (Ph.), JOURDAIN (P.), MAZEAUD (D.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 22 Juin 2004, n° 01-17.258, Bull. civ, 2004, I, n° 182, p. 151 ; *D*, 2005, p. 185.

DELPECH (X.),

Obs. sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 05-18.444, Bull. civ, 2007, IV, n° 57 ; *D*, 2007, p. 867.

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *D*, 2010, p. 1707.

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *Juris tourisme*, n° 199, 2017, p. 12.

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *Juris tourisme*, n° 205, 2018, p. 12.

Obs. sous, CJUE 10 Avr. 2018, C-320/16 ; *JT*, n° 208, 2018, p. 11.

Obs. sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357 ; *AJ contrat*, 2019, p. 53.

Obs. sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *JA*, 2020, n° 611, p. 8.

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Juris. tourisme*, n° 229, 2020, p. 11.

DE M (O.),

Obs. sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *Cah. dr. entr*, n° 6, 2020, 23.

DEMINCÉ (M.), MAINGUY (D.),

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *JCP E*, n° 28, 2020, 1282.

DE MONTCLER (M.-C.),

Obs. sous, CJUE, 21 Févr. 2018, aff. C-518/15 ; *D. actualité*, 2018.

Obs. sous, CJUE, 9 Mars 2021, aff. C- 344/19 ; *D. actualité*, 2021.

DE MONTVALON (L.),

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *D. actualité*, 2020.

DE QUENAUDON (R.),

Note sous, Soc. 6 Avr. 2004 n° 01-45.227, Bull. civ, 2004, V, n° 103 ; *D*, 2004, p. 2736.

DERIEUX (E.),

Obs. sous, CEDH, 5 Sept. 2017, n° 61496/08 ; *IP/IT*, 2017, p. 548.

DERRIDJ (L.)

Note sous, Soc. 28 Mai 2003, n° 01-41.263, Bull. civ, 2003, V, n° 177 ; *AJFP*, 2004, p. 120.

DERRUPÉ (J.),

Obs. sous, Com. 31 Mai 1988, n° 86-13.486, Bull. civ, 1988, IV, n° 180 ; *RTD com*, 1988, p. 609.

Obs. sous, CA Paris, 6 Févr. 1996 ; *Rev. dr. imm*, 1996, p. 289

Obs. sous, CA Paris, 6 Févr. 1996 ; *RTD Com*, 1996, p. 237.

Note sous, CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877 ; *AJDI*, 2001, p. 244.

Note sous, CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877 ; *LPA*, 2000, n° 229, p. 12.

DERUE (A.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 7 Juil. 2016, n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190; *JCP S*, n° 2, 2017, 1017.

DE RUPP (O.), DE LAGARDE (R.),

Note sous, Cons. prud'h. Paris, 20 déc. 2016, n° 14/16389 ; *Cah. sociaux*, n° 293, 2017, p. 61.

Note sous, CA Paris, pôle 6, 2^{ème} ch. 20 Avril 2017, n° 17/00511 ; *Cah. Soc*, 2017, n° 299, p. 391.

DESAUTEL (S.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *LPA*, 2001.

DESBARATS (I.),

Comm. sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *JCP E*, n° 36, 2014, 1445.

DESSUET (P.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 9 Sept. 2020, n° 18-25.913, Inédit ; *RGDA*, n° 10, 2020, p. 27.

DESTOURS (S.),

Obs. sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *RLC / 20*, n° 1421, 2009, p. 61.

DEUMIER (P.),

Obs. sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *RTD civ*, 2020, p. 581.

Note sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *RTD civ*, 2020, p. 586.

DEVOLVÉ (P.),

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *RFDA*, 2014, p. 954.

DISSAUX (N.),

Note sous, Com. 24 Nov. 2009, n° 08-17.650, Inédit ; *JCP E*, n° 9-10, 2010, 1220.

Note sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *JCP E*, n° 43, 2010, 1943.

Note sous, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *JCP E*, n° 9, 2012, 1143.

Note sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *Dr. rur*, 2015, n° 67, p. 35.

DOCKÈS (E.),

Obs. sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ, 2011, V, n° 74 ; *Dr. soc*, 2011, p. 715.

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *Dr. soc*, 2013, p. 388.

DOCKÈS (E.), FOUVET (F.), GÉNIAUT (C.), JEAMMAUD (A.),

Obs. sous, Soc. 15 Mai 2007, n° 05-42.894, Bull. civ, 2007, V, n° 75 ; *D*, 2007, p. 3033.

DONDÉRO (B.),

Obs. sous, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *Gaz. Pal*, n° 280, 2012, p. 22.

DONTEWILLE (A.),

Concl. sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *JCP*, 1990, II, 21673.

DOSDAT (J.-C.),

Note sous, Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386 ; *RDSS*, 1997, p. 847.

DRAI (L.),

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *JCP S*, 2016, 1402.

DREYFUS (J.-D.),

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *AJDA*, 2013, p. 1069.

DUBOIS (O.),

Obs. sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *JCP E*, n° 49, 2005, 1375.

DUCHANGE (G.),

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Gaz. Pal*, n° 18, 2020, p. 20.

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *BJT*, n° 12, 2020, p. 27.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *BJT*, n° 1, 2021, p. 21.

DUMONT (F.),

Note sous, Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11. 909, Bull. civ, 2014, V, n° 183; *JCP S*, n° 1-2, 2015, comm. 1003.

DUMORTIER (G.),

Note sous, CE, 15 Déc. 2010, n° 316856 ; *RDT*, 2011, p. 99.

DUPEYROUX (J.-J.),

Note sous, Soc. 13 Nov. 1996, n° 94-13.187, Bull. civ, 1996, V, n° 386 ; *Dr. soc*, 1996, p. 1067.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *Dr. Soc*, 2009, p. 791.

DUPONT-LE BAIL (N.),

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *LPA*, 2010, 37.

DUPRÉ DE BOULOIS (X.),

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *Cah. soc*, n° 252, 2013.

DUQUESNE (F.),

Note sous, Crim. 23 Juin 2009, n° 07-85.109, Bull. crim, 2009, n° 126 ; *Dr. soc*, 2009, p. 1171.

Obs. sous, Soc. 26 Oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ, 2010, V, n° 243; *RDT*, 2011, p. 249.

Note sous, CE 5 Déc. 2016, n° 394178, Lebon ; *JCP E*, n° 3, 2017, 1046.

DUVAL-ARNOULD (D.),

Note sous, Civ. 9 Nov. 2004, n° 01-17.908, Bull. civ, 2004, I, n° 260 et n° 262; *JCP*, 2005, II, n° 10020.

EDELMAN (D.),

Note sous, Cons. const, 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *D*, 1995, p. 205.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *D.* 2009, p. 2517.
Note sous, Civ. 1^{ère} 16 Sept. 2010, n° 09-67.456, Bull. civ. 2010, I, n° 174 ; *D.* 2010, p. 2754.

ERÉSÉO (N.),

Obs. sous, Soc. 18 Févr. 2015, n° 13-28.231, Inédit ; *Concurrences*, n° 2, 2015, p. 101.
Obs. sous, CA Pais, 14 Déc. 2016, n°14/14207, *AJ contr.* 2017, p. 185.

ESCANDE-VARNIOL (M.-C.),

Note sous, Soc. 16 Déc. 1997, n° 95- 41.326, Bull. civ, 1997, V, n° 441 ; *JCP E*, n° 29, 1999, 1247.
Note sous, Soc. 23 Janv. 2002, n° 99-44.845 et n° 99-44.846, Inédit ; *D.* 2002, p. 2088.
Note sous, Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209 ; *D.* 2006, p. 3041.
Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *D.* 2019, p. 177.

ESMEIN (P.),

Note sous, Cass. Soc. 31 Mai 1956, n°56-04.323, Bull. civ. 1956, V, n° 499 ; *JCP* 1956, II, 9397.

EYRAUD (A.-F.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 22 Juin 2004, n° 01-17.258, Bull. civ, 2004, I, n° 182, p. 151 ; *JCP G*, n° 3, 2005, II, 10006.

FABRE (A.),

Obs. sous, Soc. 27 Mai 2003, n° 01-41.896, Inédit ; *D.* 2004, p. 382.
Obs. sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *D.* 2007, p. 791.
Obs. sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *D. actualité*, 2007.
Obs. sous, Soc. 7 Mars 2007, n° 05-45.511, Bull. civ, 2007, V, n° 44 ; *D.* 2007, p. 945.
Note sous, Soc. 23 Oct. 2007, n° 06-40.950, Inédit, Bull. civ, 2007, V, n° 171 ; *RDT*, 2008, p. 33.
Obs. sous, Soc. 26 Oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ, 2010, V, n° 243 ; *RDT*, 2010, p. 719.

FABRE-MAGNAN (M.),

Obs. sous, Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ, 1997, IV, n° 131 ; *JCP G*, 1999, I, 369.
Note sous, CEDH, 1^{ère} sect, 15 Févr. 2005, n° 42758/98 et 45558/99 ; *D.* 2005, p. 2973.

FADDOUL (J.),

Obs. sous, Com. 29 Févr. 2000, n° 97-15.935, Bull. civ, 2000, IV, n° 44 ; *D*, 2000, p. 165.

FADEUILHE (P.),

Obs. sous, Soc. 18 Déc. 2019, n° 18-16.462, Inédit ; *JA*, n° 639, 2021, p. 40.

Obs. sous, Soc. 2 Avr. 2003, n° 01-40.032, Bull. civ, 2003, V, n° 131 ; *D*, 2004, p. 98.

FAGES (B.),

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *RTD civ*, 2010, p. 555.

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *RTD civ*, 2010, p. 782.

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *RTD civ*, 2011, p. 348.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191 ; *RTD civ*, 2012, p. 113.

FAURE-ABBAD (M.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 9 Sept. 2020, n° 18-25.913, Inédit ; *RDI*, 2021, p. 32.

FAUVARQUE-COSSON (B.), MAXWELL (W.),

Obs. sous, CE. 25 Déc. 2017, n° 403776 ; *D*, 2018, p. 1033

FAVARIO (T.),

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *JCP*, 2010, 1056.

FAVENNEC-HERY (F.),

Note sous, Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ, 2006, V, n° 10 ; *JCP S*, 2006, 1076.

Obs. sous, Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209 ; *Dr. soc*, 2006, p. 926.

FAVOREU (L.),

Obs. sous, Cons. const, 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *D*, 1995, p. 299.

FERRIER (D.),

Obs. sous, Soc. 27 Sept. 1989, n° 86-18.467, Bull. civ, 1989, V, n° 548 ; *D*, 1990, p. 370.

Obs. sous, Com. 9 Nov. 1993, n° 91-20.382, Bull. civ, 1993, IV, n° 403 ; *D*, 1990, p. 369.

Obs. sous, Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ, 1992, IV, n° 338 ; *D*, 1995, p. 85.

Obs. sous, Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ, 1993, IV, n° 390 ; *D*, 1995, p. 79.

Obs. sous, Com. 14 Nov. 1995, n° 93-16.299, Inédit ; *D*, 1997, p. 59.

Obs. sous, CA Paris, 6 Févr. 1996 ; *D*, 1997, p. 57.

Obs. sous, Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ, 1997, IV, n° 131 ; *D*, 1998, p. 339.

Obs. sous, Com. 16 Déc. 1997, n° 95-21. 555, Bull. civ, 1997, IV, n° 337 ; *D*, 1998, p. 338.

Obs. sous, Com. 4 Févr. 1997, n° 94-21.174, Inédit ; *D*, 1998, p. 355.

Note sous, CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877 ; *D*, 2001, p. 301.

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1, p. 1 ; *D*, 2002, p. 3009.

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *D*, 2002, p. 3006.

Obs. sous, Com. 14 Janv. 2003, n° 00-11.781, Inédit ; *D*, 2003, p. 2429.

Obs. sous, Soc. 28 Mai 2003, n° 01-41.263, Bull. civ, 2003, V, n° 177 ; *D*, 2005, p. 148.

Obs. sous, Com. 12 Mai 2004, n° 01-12.865, Bull. civ, 2004, IV, n° 86 ; *D*, 2005, p. 148.

Obs. sous, Com. 17 Janv. 2006, n° 03-12.382, Bull. civ, 2006, IV, n° 9 ; *D*, 2007, p. 1911.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 10 janv. 2008, n° 07-13.558, Inédit ; *D*, 2009, p. 2888.

Note sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *Concurrence*, n° 1, 2011, p. 117.

Obs. sous, CJUE, 27 Mars 2012, C-209/10 ; *D*, 2013, p. 732.

Obs. sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *D*, 2014, p. 893.

Obs. sous, CA Bordeaux, 5 Déc. 2013, n° 13/05047 ; *Concurrences*, n° 2, 2014, p. 108.

Obs. sous Soc. 12 Févr. 2014, n° 12-28.160, n° 12-28.376, Inédit ; *Concurrence*, n° 2, 2014, p. 107,

Obs. sous, Obs. sous Soc. 12 Févr. 2014, n° 12-28.160, n° 12-28.376, Inédit ; *D*, 2015, p. 943.

Obs. sous, Soc. 16 Sept. 2015, n° 14-17.371, Bull. civ, 2015, V, n° 835 ; *D*, 2016, p. 964.

FERRIER (N.),

Obs. sous, Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *D*, 2020, p. 789.

FICARA (J.),

Obs. sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *AJCT*, 2013, p. 306.

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *Gaz. Pal*, n° 115, 2013.

FIN-LANGER (L.),

Obs. sous, Cons. constit. 27 Mars 2014, n° 2014-692, DC ; *Lettre d'actu. des proc. coll. civ. et com*, n° 7, 2014, 138.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *Act. proc. coll*, n° 1, 2019, 4.

FLAUSS (J.-F.),

Obs. sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *AJDA*, 2005, p. 1886.

Obs. sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *AJDA*, 2005, p. 1890.

FLEURIOT (C.),

Obs. sous, Soc. 17 Oct. 2012, n° 11-14.302, Bull. civ, 2012, V, n° 263; *D. actualité*, 2012.

FLORES (P.),

Rapp. sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *Just. & cass*, 2012, p. 195.

FLORES (P.), MARIETTE (S.), WURTZ (E.), SABOTIER (N.),

Note sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *D*, 2016, p. 144.

FLORES (Ph.), SALOMON (F.), SABOTIER (N.),

Obs. sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *D*, 2017, p. 1551.

FOSSAERT (A.),

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *SSL*, n° 1411, 2009, p. 11.

FOSSIER (T.),

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *JCP*, 2003, I, 101.

FOUIN (C.),

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *Gaz. Pal*, n° 2, 2016, p. 68.

FRAISSE (W.),

Obs. sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *D. actualité*, 2014.

FRANCK (P.),

Note sous, Soc. 15 Mai 1991, n° 89-42.270, Bull. civ, 1991, V, n° 236 ; *Dr. soc*, 1991, p. 621.

FRANÇOIS (G.),

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *JCP S*, n° 19, 2009, p. 1196.

FRANÇON (A.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *RTD com*, 2003, p. 86.

FROUIN (J.-Y.),

Note sous, Soc. 3 Nov. 2010, n° 09-65.254, Bull. civ, 2010, V, n° 252 ; *JCP S*, 2011, p. 1066.

Note sous, Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.412, Bull. civ, 2010, V, n° 31 ; *RDT*, 2010, p. 226.

FRYDMAN (P.),

Note sous, CE, Ass., 27 Oct. 1995, n° 136727, Lebon ; *RFDA*, 1995, p. 1024.

GABA (H.-K.),

Note sous, Soc. 2 Avr. 2003, n° 00-21.768, Bull. civ, 2003, V, n° 132 ; *D*, 2003, p. 1724.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *D*, 2007, p. 1767.

GAILHBAUD (C.),

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *BJE*, n° 2, 2021, p. 57.

GALLIOU-SCANVION (A.-M.),

Note sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *LPA*, 2000, p. 137.

GALLOIS-COCHAIS (D.),

Obs. sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *LEDEC*, n° 11, 2010, p. 4.

GALLOUX (J.-C.), GAUMONT-PRAT (H.),

Obs. sous, CEDH, 1^{ère} sect, 15 Févr. 2005, n° 42758/98 et 45558/99 ; *D*, 2006, p. 1200.

GALLOUX (J.-C.), KAMINA (P.),

Obs. sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *D*, 2020, p. 1588.

GAMET (L.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *LEDICO*, n° 3, 2019, p. 7.

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *AJ contrat*, 2019, p. 46.

Obs. sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357; *LEDICO*, 2019, n° 4, p. 6.

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *LEDICO*, n° 5, 2020, p. 6.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *LEDICO*, n° 1, 2021, p. 6.

GARCIA (F.),

Obs. sous, Civ. 3ème 13 Oct. 2016, n° 15-23.430, Bull. civ, 2016, V, n° 133 ; *D. actualité*, 2016.

GARDES (D.),

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *RDT*, 2013, p. 622.

Obs. sous, CJUE, 21 Févr. 2018, aff. C-518/15 ; *RDT*, 2018, p. 449.

GARDIN (A.),

Note sous, Soc. 23 Sept. 2009, n° 08-40.434, Bull. civ, 2009, V, n° 190 ; *RDT*, 2010, p. 37.

Note sous, CNIL, délib, n° 2015-165 du 4 Juin 2015, JORF n° 0138 du 17 Juin 2015 ; *RDT*, 2015, p. 544.

GATUMEL (D.),

Obs. sous, Soc. 25 Févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. civ, 1992, V, n° 122 ; *JCP*, n° 8, 1992, I, 3610.

GAURIAU (B.),

Obs. sous, Soc. 10 Mai 1999, n° 96-45.673, Bull. civ, 1999, V, n° 199 ; *Dr. soc*, 1999, p. 736.

Note sous, Soc. 13 Juill. 2004, n° 02-15.142 ; Bull. civ, 2004, V, n° 205 ; *Dr. soc*, 2004, p. 1025.

GAUTIER (P.-Y.)

Note sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291; *D*, 2001, p. 3148.

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1; *RTD civ*, 2002, p. 323.

GEFFRAY (E.),

Note sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *JCP S*, n° 21, 2014, 1214.

GÉNIAUT (B.),

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ, 2009, V, n° 144 ; *D*, 2010, p. 342.

Obs. sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *RDT*, 2016, p. 709.

GÉNICON (T.),

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *D*, 2010, p. 2485.

GERRY-VERNIÈRES (S.),

Civ. 2^{ème} 5 Juill. 2018, n° 17-19.957 (FP+B+R+I) ; *Gaz. Pal*, 2018, p. 32.

GHESTIN (J.),

Note sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *JCP G*, 1996, II, 22565.

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *JCP*, n° 3, 2011, 126.

Note sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *D*, 2015, p. 183.

GHESTIN (J.), LANGLOIS (Ph.),

Note sous, Soc. 20 janv. 1993, n° 91-41.500, Bull. civ, 1993, V, n° 14 ; *D*, 1993, p. 414.

GHILAIN (F.),

Obs. sous, Soc. 3 Avr. 2001, n° 99-42.188, Bull. civ. 2001, V, n° 114 ; *Gaz. Pal*, n° 226, 2001, p. 21.

Obs. sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291 ; *Gaz. Pal*, n° 333, 2001, p. 9.

Obs. sous, Soc, 11 Avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ, 2002, V, n° 127, p. 133 ; *Gaz. Pal*, n° 176, 2002, p. 9.

GIBOULOT (A.),

Note sous, Civ. 6 Mars 1876, n° 06-14.975, Inédit ; *DP*, 1876, I, 193.

GIRAULT, (C.),

Obs. sous, CEDH, 2 Sept. 2010, Req, n° 35623/05 ; *D. actualité*, 2011.

GODON (L.),

Note sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *Rev. sociétés*, 2011, p. 620.

GOMES (B),

Obs. sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *RDT*, 2020, p. 42.

Note sous, CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *SSL*, n° 1907, 2020, p. 12.

GOMY (M.),

Obs. sous, Com. 11 Juill. 2006, n° 04-20.438, Inédit ; *D*, 2006, p. 2925.

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *D*, 2008, p. 248.

Obs. sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *D*, 2011, p. 2961.

GOUTTENOIRE-CORNUT (A.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *JCP* 2003, II, 10068.

GRARD (L.),

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *RTD eur*, 2018, p. 147.

Note sous, CJUE 10 Avr. 2018, C-320/16 ; *RTD eur*, 2019, p. 153.

GRATTON (L.),

Obs. Sous, Soc. 15 Oct. 2014, n° 13-11.524, Bull. civ, 2014, V, n° 240 ; *RDT*, 2015, p. 39.

GRIDEL (J.-P.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *D*, 2002, p. 1860.

GRIGNON (Ph.),

Note sous, Com. 24 Nov. 2009, n° 08-19.596, Inédit ; *JCP E*, 2010, 1444.

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *JCP E*, 2017, 1006.

Obs. sous, Com. 2 Oct. 2019, n° 18-15.676 (FP+B+R+I) ; *JCP E*, n° 51, 2019, 1574.

GRIMALDI (C.),

Note sous, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *RDC*, 2012, 878.

GROUDEL (H.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *Resp. civ. assur*, 1995, 289.

Note sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *RCA*, 2000, p. 11.

Note sous, Civ. 2^{ème} 12 Déc. 2002, n° 00-13.553, Bull. civ, 2002, II, n° 289 ; *RCA*, 2003, p. 4.

Note sous, Civ. 3^{ème} 15 Déc. 2004, n° 03-16.820, Bull. civ, 2004, III, n° 241 ; *RCA*, n° 2, 2005, 68.

Note sous, Civ. 3^{ème} 11 Mars 2009, n° 08-10.733 à 08-11.897, Bull. civ, 2009, III, n° 63 ; *RCA*, n° 6, 2009, 193.

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 11 Mars 2009, n° 08-10.733 à 08-11.897, Bull. civ, 2009, III, n° 63 ; *D*, 2010, p. 1740.

Note sous, Obs. sous, Civ. 3^{ème} 13 Oct. 2016, n° 15-23.430, Bull. civ, 2016, V, n° 133 ; *RCA*, n° 1, 2017, 23.

Note sous, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 ; *RCA*, n° 37, 2018, 37.

GUÉRIN (O.),

Note sous, Civ. 3^{ème}, 2 Févr. 2005, n° 03-15.409, Bull. civ, 2005, III, n° 24 ; *JCP G*, n° 24, 2005, II, 10077.

GUYOT (H.),

Note sous, Soc. 4 Févr. 2015, n° 13-25.627, Bull. civ, 2015, V, n° 19, p. 21 ; *JCP S*, n° 21, 2015, 1179.

HALLER (M.-Ch.),

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *JSL*, n° 108, 2002, 2.

HALLOUIN (J.- C.), LAMAZEROLLES (E.), RABREAU (A.)

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *D*, 2011, p. 2758.

HAMOUDI (K), MEYRAT (I.),

Note sous, Soc. 19 Déc. 2019, n° 17-14.631 (FP-B+R+I) ; *Dr. ouv*, 2019, p. 392.

HANNE (S.),

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 13 Déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ, 2005, II, n° 320 ; *CSB*, n° 179, 2005, 198.

Obs. sous, Civ. 2^{ème}, 13 Déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ, 2005, II, n° 320 ; *CSB*, 2006, p. 198.

HASTOPOULOU (H.),

Note sous, CEDH, 2 Sept. 2010, Req, n° 35623/05 ; *D*, 2011, p. 724.

HATZOPOULOS (V.),

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *RTD eur*, 2018, p. 273.

HAUSER (J.),

Note sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *RTD civ*, 1991, p. 312.

Note sous, Soc. 17 Avr. 1991, n° 90-42.636 ; Bull. civ, 1991, V, n° 201 ; *RTD civ*, 1991, p. 706.

Obs. sous, Cons. const, 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *RTD civ*, 1994, p. 831.

Note sous, Cons. const, 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *RTD civ*, 1994, p. 840.

Obs. sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *RTD civ*, 2000, p. 545.

Obs. sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291; *RTD civ*, 2002, p. 72.

Obs. sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *RTD Civ*, 2004, p. 263.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191; *RTD civ*, 2012, p. 93.

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *RTD civ*, 2014, p. 620.

HAUTEFORT (M.),

Obs. sous, Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-40.143 et n° 98-43.240, Bull. civ, 2000, V, n° 276 et n° 278 ; *Dr. soc*, 2000, p. 1141.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *JSL*, n° 258, 2009, p. 9.

HENRY (X.),

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *D*, 2014, p. 31.

HOCQUET-BERG (S.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *D. actualité*, 1996.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 30 Nov. 2004, n° 01-13.632, Bull. civ, 2004, I, n° 296 ; *Resp. civ. et assur*, 2005, comm. 22.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 5 Juill. 2018, n° 17-19.957 (FP+B+R+I) ; *RCA*, 2018, 210.

HOUTCIEFF (D.),

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *Gaz. Pal*, n° 12-13, 2011, p. 21.

HOUTCIEFF (D.), STOFFEL-MUNCK (P.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *CCE*, 2002, n° 89.

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *JCP E*, 2010, 787.

HOTTE (S.),

Note sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *JDI*, 2007, p. 1211.

HOVASSE (H.),

Obs. sous, Com. 1^{er} Mars 2011, n° 10-13.795, Bull. civ, 2011, IV, n° 30 ; *Dr. sociétés*, 2011, p. 88.

HUET (J.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 5 Févr. 1985, n° 83-16.675, Bull. civ, 1985, III, n° 23 ; *D*, 1986, p. 499.

Obs. sous, Ass. plén, 31 Mai 1991, n° 90-20.105, Bull. civ, 1991, n° 4 ; *RTD civ*, 1991, p. 517.

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *RDC*, n° 2, 2018, p. 210.

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 43.

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *RDC*, n° 3, 2019, p. 40.

HUYETTE (M.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *D*, 2002, p. 2750.

Note sous, Civ. 2^{ème} 1^{er} Juil. 2003, n° 02-30.576, Bull. civ, 2003, II, n° 218, p. 182 ; *D*, 2004, p. 906 ; *D*, 2004, p. 906.

Note sous, Civ. 2^{ème} 19 Juin 2008, n° 07-12.533, Bull. civ, 2008, II, n° 144 ; *D*, 2008, p. 2206.

ICARD (J.),

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *LCS*, 2013, n° 255.

Obs. sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *LCS*, n° 260, 2014.

Obs. sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *Cah. soc*, n° 265, 2014, p. 397.

Note sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *CSB*, 2014, p. 511.

Obs. sous, Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11. 909, Bull. civ, 2014, V, n° 183 ; *Cah. soc*, n° 267, 2014, p. 563.

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *Cah. soc*, n° 281, 2016, p. 23.

Obs. sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *LCS*, n° 287, 2016, p. 364.

Obs. sous, Soc. 8 Sept. 2016, n° 14-26.825, Bull. civ, 2016, V, n° 158 ; *LCS*, n° 290, 2016, p. 544.

Obs. sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *Cah. soc*, n° 120, 2017, p. 133.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 15.

Note sous, Soc. 19 Déc. 2018, n° 17-14.631 ; *LCS*, n° 305, 2018, p. 139.

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *BJT*, n° 4, 2020, p. 16.

Obs. sous, Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 ; *BJT*, n° 9, 2020, p. 18.

ICARD (J.), PAGNERRE (J.),

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *D*, 2016, p. 1681.

IDOT (L.),

Note sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *RTD eur*, 2009, p. 473.

Obs. sous, CJUE, 10 Sept. 2009, aff. C-97/08 ; *RSC*, 2010, p. 244.

Note sous, Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; *Europe*, n° 4, 2010, 139.

Note sous, CJUE, 27 Mars 2012, C-209/10 ; *RSC*, 2012, p. 315.

Obs. sous, CJUE 4 Déc. 2014, aff. C-413/13 ; *RTD eur*, 2015, p. 823.

Note sous, Com. 10 Juill. 2018, n° 17-13.973, n° 17-14.140, Inédit ; *Europe*, n° 8-9, 339.

Obs. sous, Com. 10 Juill. 2018, n° 17-13.973, n° 17-14.140, Inédit ; *RSC*, 2018, p. 741.

Note sous, CJUE, 27 Janv. 2021, aff. C-595/18, P ; *RSC*, 2021, p. 177.

INES (B),

Obs. sous, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *D*, 2021, p. 377.

Obs. sous, Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.412, Bull. civ, 2010, V, n° 31 ; *D*, 2010, p. 446.

Obs. sous, Soc. 26 Oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ, 2010, V, n° 243 ; *D. actualité*, 2010.

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *D*, 2011, p. 1261.

Obs. sous, Soc. 4 Févr. 2015, n° 13-25.627, Bull. civ, 2015, V, n° 19, p. 21 ; *D. actualité*, 2015.

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *D. actualité*, 2016.

JACOTOT (D.),

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *Rev. proc. collect*, n° 1, 2021, 14.

JAMIN (C.),

Note sous, Com. 21 Janv. 1997, n° 94-22.034 ; *D*, 1997, p. 414.

Note sous, Com. 15 Janv. 2002, n° 99-21.172, Inédit ; *JCP A*, n° 46, 2002, 1641.

JARDONNET (J.),

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *D. actualité*, 2020.

JAUFFRET (A.),

Obs. sous, Com. 3 Févr. 1970, n° 68-10.522, Bull. civ, 1970, IV, n° 42 ; *RTD com*, 1970, p. 282.

JAULT (F.),

Note sous, Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437 ; *LPA*, 2002, p. 18.

JAULT-SESEKE (F.),

Note sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *Rev. crit. DIP*, 2015, p. 594.

JEAMMAUD (E.),

Note sous, Ass. plén. 18 Juin 1976, n° 74-11.210, Bull. A.P, 1976, n° 9 ; *D*, 1977, p. 173.

Note sous, Soc. 14 Janv. 1982, n° 80-41.695, Bull. civ, 1982, V, n° 18 ; *D*, 1983, p. 201.

Obs. sous, Soc. 31 Mars 1998, n° 95-45.639 et n° 96-40.022, Bull. civ, 1998, V, n° 186 ; *Dr. soc*, 1998, p. 716.

Note sous, Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437 ; *Dr. soc*, 2001, p. 227.

Note sous, Soc. 4 Déc. 2001, n° 99-41.265, Bull. civ, 2001, V, n° 373 ; *Dr. soc*, 2002, p. 158.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *SSL*, n° 1411, 2009, p. 26.

JEAMMAUD (A.), LE FRIANT (M.),

Note sous, Ass. plén, 8 Déc. 2000, n° 97-44.219, Bull. A.P, 2000, n° 11 ; *Dr. soc*, 2001, p. 417.

JEAN-PIERRE (D.),

Note sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *JCP G*, n° 19, 2009, II, 10078.

JEAUNEAU (A.),

Note sous, Com. 10 Juill. 2018, n° 17-13.973, n° 17-14.140, Inédit ; *RTD eur*, 2019, p. 407.

JÉOL (M.),

Obs. sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *D*, 1996, p. 13.

JESTAZ (P.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 5 Févr. 1985, n° 83-16.675, Bull. civ, 1985, III, n° 23 ; *Gaz. Pal*, 1985, n° 2, p. 168.

JOLY (S.),

« L'appréciation de l'intention dans le geste suicidaire lié au travail », *RDSS*, 2017, p. 356.

JOURDAIN (P.),

Note sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *RTD civ*, 1991, p. 541.

Obs. sous, Crim. 5 Mars 1992, n° 91-81.888, Bull. crim, 1992, n° 101 ; *RTD civ*, 1993, p. 137.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *RTD civ*, 1995, p. 899.

Obs. sous, Civ. 16 Juin 1998, n° 96-20.640, Bull. civ, 1998, V, n° 217 ; *RTD civ*, 1998, p. 917.

Note sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *RTD civ*, 2000, p. 582.

Note sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *RTD civ*, 2000, p. 586.

Obs. sous, Civ. 2^{ème}, 12 Oct. 2000, n° 99-10.734, Inédit ; *RTD civ*, 2001, p. 372.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *RTD civ*, 2002, p. 825.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 12 Déc. 2002, n° 00-13.553, Bull. civ, 2002, II, n° 289 ; *RTD civ*, 2003, p. 305.

Note sous, Civ. 13 Nov. 2002, n° 00-22.432, Bull. civ, 2002, I, n° 263 ; *D*, 2003, p. 460.

Note sous, Civ. 9 Nov. 2004, n° 01-17.908, Bull. civ, 2004, I, n° 260 et n° 262 ; *RTD civ*, 2005, p. 143.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 30 Nov. 2004, n° 01-13.632, Bull. civ, 2004, I, n° 296 ; *RTD. civ*, 2005, p. 406.

Obs. sous, Civ 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208 ; *D*, 2015, p. 8 ; *RTD civ*, 2015, p. 145.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 10 Déc. 2014, n° 13-21.607, Bull. civ, 2014, I, n° 208, p. 220 ; *RTD civ*, 2015, p. 145.

Obs. sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *RTD civ*, 2016, p. 869.

Note sous, Civ. 2^{ème} 5 Juill. 2018, n° 17-19.957 (FP+B+R+I) ; *RTD civ*, 2018, p. 916.

JULIEN (J.),

Note sous, Ass. plén. 14 Déc. 2001, n° 00-82.066, Bull. A. P. 2000, n° 17 ; *D*, 2000, p. 1930.

Note sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *Dr. fam*, 2002, p. 109.

KARAA (S.),

Obs. sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *D*, 2012, p. 704.

KARAQUILLO (J.-P.),

Note sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *D*, 2011, p. 2325.

KELLER (M.),

Note sous, Soc. 5 Avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. civ, 1995, V, n° 123 ; *D*, 1995, p. 503.

KENFACK (H.),

Note sous, CA Paris, 4 Oct. 2000, n° 2000/02877 ; *D*, 2001, p. 1718.

Note sous, Soc. 4 Déc. 2001, n° 99-41.265, Bull. civ, 2001, V, n° 373 ; *D*, 2002, p. 1934.

Note sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *D*, 2002, p. 2400.

Note sous, Com. 14 Janv. 2003, n° 00-11.781, Inédit ; *D*, 2003, p. 2304.

Obs. sous, CJUE 10 Avr. 2018, C-320/16 ; *D*, 2018, p. 1412.

KERBOUC'H (J.-Y.),

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.771 et 18-13.772 ; *JCP S*, 2021, 1013.

KERLÉO, (J.-F.),

Note sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *Dr. admin*, n° 4, 2020, 19.

KESSLER (F.),

Note sous, CJCE 7 Sept. 2004, aff. C-456/02, Rec. p. 7573 ; *RDSS*, 2005, p. 245.

KESSOUS, (R.),

Obs. sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *JCP*, 2000, II, 10295.

KOBINA-GABA (H.),

Obs. sous, Soc. 7 Avr. 2004, n° 02-40.493, Inédit ; *D*, 2007, p. 2582.

KOCHER (M.),

Obs. sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *RDT*, 2014, p. 625.

KOCHER (M.), VERNAC (S.),

Obs. sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *D*, 2020, p. 749.

KOVAR (J.-Ph.),

Obs. sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *Concurrences*, n°2-2009, art. 26095, p. 212.

KRIEF (B.),

Note sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357 ; *BJT*, 2019, n° 2, p. 2.

Note sous, CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *BJT*, n° 5, 2021, p. 8.

LABORDE (J.-P.),

Note sous, Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *BJS*, 2016, p. 997.

LABRUSSE-RIOU (C.),

Note sous, Ass. plén, 31 Mai 1991, n° 90-20.105, Bull. civ, 1991, n° 4 ; *Rev. Crit. DIP*, 1991, p. 711.

LACHIÈZE (C.),

Note sous, Com. 12 Mai 2004, n° 01-12.865, Bull. civ, 2004, IV, n° 86 ; *JCP E*, 2004, 1477.

LAGARDE (F.),

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 12 Déc. 2002, n° 00-13.553, Bull. civ, 2002, II, n° 289 ; *D*, 2003, p. 2541.

LAGARDE (G.),

Obs. sous, Req. 15 Févr. 1937, *Rev. gen. dr. com*, 1938, 164.

LAHALLE (T.),

Note sous, Soc. 25 Oct. 2005, n° 03-46.624, Bull. civ, 2005, V, n° 299 ; *JCP S*, n° 4, 2006, 1075.

Note sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ, 2011, V, n° 74 ; *JCP S*, n° 28, 2011, 1335.

Note sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *JCP S*, n° 40, 2013, 1386.

Note sous, Soc. 10 Oct. 2018, n° 17-13.418, (FS-P+B) ; *JCP S*, n° 45, 2018, 1354.

LAITHIER (Y.-M.),

Note sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *RDC*, n° 4, 2014, p. 597.

LANGLOIS (Ph.)

Note sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291; *D*, 2002, p. 3286.

LARDY-PÉLISSIER (B.),

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2002, n° 01-43.467, n° 01-43.499, n° 01-43.477, Bull. civ, 2002, V, n° 209 ; *D*, 2002, p. 3117.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *RDT*, 2007, p. 306.

Note sous, Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.412, Bull. civ, 2010, V, n° 31 ; *Dr. ouv*, 2010, p. 356.

LARONZE (F.),

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *Dr. soc*, 2014, p. 100.

LARRIEU (J.),

Obs. sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *D*, 2013, p. 2487.

LARROUMET (C.),

Note sous, Ass. plén, 29 Mars 1991, n° 89-15.231, Bull. A.P, 1991, n° 1 ; *D*, 1991, p. 324.

LASSERRE-CAPDEVILLE (J.),

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *D*, 2002, p. 2491.

Obs. sous, Crim. 23 Juin 2009, n° 07-85.109, Bull. crim, 2009, n° 126 ; *AJ pénal*, 2009, p. 408.

LATTES (J.- M.),

« Pouvoir et juge », in, J. PÉLISSIER (dir.) « *Le pouvoir du chef d'entreprise* », Dalloz, 2002, p. 79.

LAURIE (S.),

Obs. sous, CEDH, 2 Sept. 2010, Req, n° 35623/05 ; *D*, 2011, p. 724.

LAYDU (J.-B.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 21 Févr. 2008, n° 06-21.182, Inédit ; *D*, 2008, p. 2125.

LE BIHAN-GRAF (C.), ROSENBLIEH (L.),

Note sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *EEI*, n° 2, 2020.

LEBORGNE-INGELAERE (C.),

Note sous, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 ; *JCP S*, n° 4, 2018, 1039.

LE BRAS (A.-C.),

Obs. sous, Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *D*, 2019, p. 2208.

LEBRETTON-DERRIEN (S.),

Note sous, Com. 9 Juin 2004, n° 02-21.204, Inédit ; *RJ com*, 2004, p. 506.

LE BRIS (R.-F.),

Note sous, Cons. Const, 28 Mai 1983, n° 83-156, *AJDA*, 1983, p. 619.

LE CORRE (P.-M.), LUCAS (F.-X.),

Obs. sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *D*, 2014, p. 2147.

LECOURT (A.),

Obs. sous, Soc. 16 Sept. 2015, n° 14-17.371, Bull. civ, 2015, V, n° 835; *AJCA*, 2015, p. 481.

Obs. sous, CA Pais, 14 Déc. 2016, n°14/14207, *AJ contr.* 2017, p. 89.

Obs. sous, Com. 3 Mai 2018, n° 15-20.348, Bull. civ, 2018, IV, n° 46 ; *RTD com*, 2018, p. 705.

LE DOUARON (C.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 28 Mars 2008, n° 06.10-715, Bull. civ, 2008, I, n° 95, p. 79 ; *D. actualité*, 2008.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 16 Sept. 2010, n° 09-67.456, Bull. civ. 2010, I, n° 174 ; *D*, 2010, p. 2750.

LEFEBVRE (C.),

Obs. sous, Soc. 3 Avr. 2001, n° 99-42.188, Bull. civ. 2001, V, n° 114 ; *Juris. Assoc*, n° 240, 2001, p. 14.

LEFRANC-HARMONIAUX (C.),

Note sous, Soc. 7 Mars 2007, n° 05-45.511, Bull. civ, 2007, V, n° 44 ; *D*, 2007, p. 1708.

Obs. sous, Soc. 28 Févr. 2012, n° 10-18.308, Bull. civ, 2012, V, n° 620 ; *JCP G*, n° 13, 2012, 367.

LE GAC-PECH (S.),

Note sous, Soc. 10 Juin 2015, n° 13-27.164, Bull. civ, 2015, V, n° 117 ; *JCP A*, n° 36, 2015, 1401.

LÉGER (N.),

Obs. sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *JCP S*, n° 46, 2009, 564.

Obs. sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ, 2011, V, n° 74 ; *JCP S*, n° 12, 2011, 129.

Obs. sous, Soc. 8 Juin 2011, n° 09-70.324, Bull. civ, 2011, V, n° 153, p. 177 ; *JCP S*, n° 25, 2011, 259.

Obs. sous, Soc. 28 Févr. 2012, n° 10-18.308, Bull. civ, 2012, V, n° 620 ; *JCP S*, n° 11, 2012, 130.

LEGROS (J.-P.),

Note sous, Com. 15 Oct. 2013, n° 12-24.389, Inédit ; *Dr. sociétés*, 2014, 131.

LEGUAY (G.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 15 Déc. 2004, n° 03-16.820, Bull. civ, 2004, III, n° 241 ; *RDI*, 2005, p. 96.

LE MAIGAT (P.),

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *Gaz. Pal*, n° 3, 2019, p. 15.

LEMOULAND (J.-J.), VIGNEAU (D.)

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191 ; *D*, 2012, p. 971.

LEPAGE (A.),

Obs. sous, Soc. 6 Avr. 2004 n° 01-45.227, Bull. civ, 2004, V, n° 103 ; *Com. comm. électr*, n° 6, 2004, 79.

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *Com. com. elect*, n° 7-8, 2007, 98.

Obs. sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *CCE*, n° 3, 2012, chron. 32.

LE TOURNEAU (Ph.),

Note sous, Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ, 1993, IV, n° 390 ; *Rev. sociétés*, 1994, p. 321.

Note sous, Com. 19 Déc. 1995, n° 92-20.116, Bull. civ, 1995, IV, n° 307 ; *Rev. sociétés*, 1996, p. 347.

LEVENEUR (L.),

Obs. sous, Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ, 1992, IV, n° 338 ; *CCC*, 1993, p. 45.

Obs. sous, Com. 1^{er} Févr. 1994, n° 92-10.111, Inédit; *CCC*, 1994, n° 93.

Note sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *JCP E*, 1996, II, 776.

Obs. sous, Civ. 3^{ème}, 1 Juill. 1998, n° 96-17.515, Bull. civ, 1998, III, n°145 ; *CCC*, 1998, comm. 140.

Note sous, Com. 22 Févr. 2000, n° 97-15.560, Inédit ; *JCP E*, 2000, 1429.

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *CCC*, n° 18, 2001.

Note sous, Soc. 4 Déc. 2001, n° 99-41.265, Bull. civ, 2001, V, n° 373 ; *JCP E*, 2002, 953.

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; *CCC*, 2002, 87.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *CCC*, 2002, n° 121.

Obs. sous, Com. 12 Mai 2004, n° 01-12.865, Bull. civ, 2004, IV, n° 86 ; *CCC*, 2004, p. 104.

Note sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 05-18.444, Bull. civ, 2007, IV, n° 57 ; *JCP E*, n° 30, 2007, 1946.

Com. 20 Févr. 2007, n° 05-18.444, Bull. civ, 2007, IV, n° 57 ; *CCC*, n° 6, 2007, 145.

Note sous, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *CCC*, n° 4, 2012, 83.

LÉVY-AMSALLEM (J.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 14 Mai 2009, n° 08-12.966, Bull. civ, 2009, I, n° 90 ; *RDT*, 2009, p. 505.

LHERNOULD (J.-Ph.),

Note sous, CJCE 6 Nov. 2003, aff. C-413/01; *RD san, soc*, 2004, p. 75.

Obs. sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357 ; *JSL*, n° 470, 2019.

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *JSL*, n° 509-510, 2020.

LHUILIER (J.-M.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème}, 1 Juill. 1998, n° 96-17.515, Bull. civ, 1998, III, n°145 ; *RDSS*, 1998, p. 877.

LIBCHABER (R.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *Defrénois*, 2001, 431.

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *Defrénois*, 2002, p. 1619.

Note sous, Civ. 1^{ère} 4 Nov. 2011, n° 10-20.114, Bull. civ, 2011, I, n° 191 ; *D*, 2012, p. 59.

LIENHARD (A.),

Note sous, Com. 1^{er} Mars 2011, n° 10-13.795, Bull. civ, 2011, IV, n° 30 ; *D*, 2011, p. 745.

LINDON (R.),

Note sous, Soc. 27 Nov. 1958, Bull. civ, V, n° 1259 ; *D*, 1959, p. 20.

LIPSKI (J.-S.), LE COHU (P.), THIESSET (R.), BOUBLI (B.),

Obs. sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *Gaz. Pal*, n° 163, 2010, p. 29.

LOISEAU (G.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *JCP E*, 2001, 419.

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *JCP G*, n° 28, 2007, II, 10129.

Note sous, Soc. 23 Sept. 2009, n° 08-40.434, Bull. civ, 2009, V, n° 190 ; *Dr. soc*, 2010, p. 114.

Obs. sous, Soc. 8 Avr. 2009, n° 08-41.046, Bull. civ, 2009, V, n° 104 ; *JCP*, n° 5, 2009, 228.

Note sous, Soc. 7 avr. 2010, n° 08-44.865, Bull. civ, 2010, V, n° 86 ; *JCP S*, 2010, 1218.

Note sous, Civ. 1^{ère} 16 Sept. 2010, n° 09-67.456, Bull. civ. 2010, I, n° 174 ; *D*, 2010, p. 2750.

Note sous, Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ, 2011, V, n° 105 ; *D*, 2011, p. 1368.

Note sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *JCP S*, n° 6, 2012, chron, 1054.

Note sous, Soc. 10 Janv. 2012, n° 10-23.482, Bull. civ, 2012, V, n° 2 ; *JCP S*, n° 12, 2012, 1122.

Note sous, Soc. 28 Févr. 2012, n° 10-18.308, Bull. civ, 2012, V, n° 620 ; *JCP S*, n° 23, 2012, 1244.

Note sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *JCP S*, 2014, 1311.

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *JCP S*, n° 24, 2016, 1220.

Note sous, Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *JCP S*, 2016, 1317.

Note sous, Civ. 2^{ème} 7 Juill. 2016, n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190; *RDC*, 2016, n° 4, p. 730.

Obs. sous, Cons. prud'h. Paris, 20 déc. 2016, n° 14/16389 ; *Comm. com. électr*, 2017, 23.

Note sous, CA Paris, 20 Avr. 2017, n° 17/00511; *Comm. com. électr*, n° 9, 2017, 71.

Note sous, CEDH, 5 Sept. 2017, n° 61496/08 ; *JCP S*, n° 42, 2017, 1328.

Note sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *Com. comm. électr*, n° 2, 2018, 11.

Note sous, Cons. const. 4 Sept. 2018, n° 2018-769 DC, JO, 26 Déc. 2019 ; *Comm. com. électr*, 2018.

Note sous, Soc. 16 Mai 2018, n° 16-25.272, Inédit : *Com. comm. électr*, n° 7, n° 2018, 54.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *JCP S*, n° 49, 2018, 1398.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *Comm. com. électr*, n° 1, 2019, 2.

Note sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357, *Comm. com. électr*, n° 3, 2019, 17.

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Com. comm. électr*, n° 4, 2020, 33.

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *JCP S*, n° 12, 2020, 1080.

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *D*, 2021, p. 147.

Note sous, CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Com. comm. électr*, n° 7-8, 2020, 56.

Note sous, CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *JCP S*, 2020, 2037.

Note sous, Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 ; *JCP S*, n° 37, 2020, 3011.

Note sous, CAA Lyon, 1^{er} Oct. 2020, n° 19LY00254 ; *CCE*, n° 12, 2020, comm. 88.

Note sous, CA Paris, 7 Avr. 2021, n° 18/02846 ; *Com. comm. électr*, n° 6, 2021, 44.

LOKIEC (P.),

Note sous, Soc. 8 Juin 2011, n° 09-70.324, Bull. civ, 2011, V, n° 153, p. 177 ; *RDSS*, 2011, p. 1162.

Obs. sous, Soc. 8 Juin 2011, n° 09-70.324, Bull. civ, 2011, V, n° 153, p. 177 ; *D*, 2012, p. 901.

Note sous, Ass. plén, 6 Janv. 2012, n° 10-14.688, Bull. A.P, 2012, n° 1 ; *RDT*, 2012, p. 145.

Obs. sous, Soc, 1^{er} Févr. 2017, n° 15-24.166 ; *D*, 2017, p. 840.

LOKIEC (P.), PORTA (J.),

Obs. sous, Soc. 2 Févr. 2011, n° 10-14. 263; *D*, 2012, p. 901.

Obs. sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.150, Bull. civ, 2011, V, n° 69 ; *D*, 2012, p. 901.

Obs. sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *D*, 2012, p. 901.

Obs. sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ, 2011, V, n° 100 ; *D*, 2012, p. 901.

Obs. sous, Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ, 2011, V, n° 105 ; *D*, 2012, p. 901.

Obs. sous, Soc. 29 Juin 2011, n° 10-14.743, Bull. civ, 2011, V, n° 184 ; *D*, 2011, p. 901.

Obs. sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *D*, 2013, p. 1026.

Obs. sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *D*, 2014, p. 115.

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *D*, 2014, p. 1115.

Obs. sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *D*, 2015, p. 829.

Obs. sous, Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11. 909, Bull. civ, 2014, V, n° 183 ; *D*, 2014, p. 829.

Obs. sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *D*, 2016, p. 807.

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *D*, 2017, p. 840.

Obs. sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *D*, 2017, p. 840.

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *D*, 2019, p. 963.

LOUVET (A.),

Note sous, Com. 12 Avr. 2016, n° 14-24.263, Inédit ; *Lettr. distrib*, 2016, p. 9.

LUC (I.),

Obs. sous, CJUE 4 Déc. 2014, aff. C-413/13 ; *AJCA*, 2015, p. 80.

LUCHAIRE (F.),

Note sous, Cons. const. 20 juill. 1988, n° 88-244-DC ; *D*, 1989, p. 269.

LYON-CAEN (A.),

Obs. sous, Soc. 15 Mai 1991, n° 89-42.270, Bull. civ, 1991, V, n° 236 ; *D*, 1992, p. 289.

Obs. sous, Soc. 25 Févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. civ, 1992, V, n° 122 ; *D*, 1992, p. 294.

Obs. sous, Soc. 29 Oct. 1996, n° 92-43.680, Bull. civ, 1996, V, n° 359 ; *Dr. soc*, 1996, p. 1996, p. 1013.

Obs. sous, Soc. 21 Nov. 2006, n° 05-40.656, Bull. civ, 2006, V, n° 349 ; *RDT*, 2007, p. 105.

LYON-CAEN (G.),

Note sous, Soc. 5 Avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. civ, 1995, V, n° 123 ; *Dr. soc*, 1995, p. 489.

MAILLARD (S.),

Obs. sous, Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24 ; *Dalloz actualité*, 2009.

Obs. sous, Soc. 4 Févr. 2009, n° 07-11.884, Bull. civ, 2009, V, n° 36 ; *D. actualité*, 2009.

Obs. Sous, Soc. 16 Sept. 2009, n° 07-45.346, Bull. civ, 2009, V, n° 184, p. 196 ; *D*, 2009, p. 2284.

Obs. sous, Soc. 8 Juin 2010, n° 08-44.965, Inédit ; *D. actualité*, 2010.

MAINGUY (D.),

Note sous, Soc. 4 Déc. 2001, n° 99-41.265, Bull. civ, 2001, V, n° 373 ; *Cah. dr. entr*, n° 3, 2002, p. 31.

Obs. sous, Com. 22 Oct. 2002, n° 00-14.849, Bull. civ, 2002, IV, n° 149 ; *JCP E*, 2002, 563.

Obs. sous, Com. 14 Janv. 2003, n° 00-11.781, Inédit ; *CDE*, n° 3, 2003, p. 20.

Obs. sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *JCP E*, n° 20, 2008, 27.

Note sous, Civ. 1^{ère} 16 Sept. 2010, n° 09-67.456, Bull. civ. 2010, I, n° 174 *D*, 2015, p. 246.

Note sous, Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *JCP E*, n° 37, 2019, 1416.

MALAURIE-VIGNAL (M.),

Obs. sous, Com. 22 Févr. 2000, n° 97-18.728, Inédit ; *CCC*, n° 81, 2000.

Obs. sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1, p. 1 ; *Contr. conc. consom*, 2002, 78.

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *CCC*, 2002, comm. 111.

Note sous, Com. 17 Janv. 2006, n° 03-12.382, Bull. civ, 2006, IV, n° 9 ; *CCC*, n° 4, 2006, 67.

Obs. sous, Com. 11 Juill. 2006, n° 04-20.438, Inédit ; *CCC*, n° 232, 2006.

Obs. sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 05-18.444, Bull. civ, 2007, IV, n° 57 ; *CCC*, n° 5, 2007, 124.

Obs. sous, Soc. 26 Sept. 2007, n° 06-44.863 et n° 06-44.864, Inédit ; *CCC*, n° 12, 2007, 301.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 10 janv. 2008, n° 07-13.558, Inédit ; *CCC*, n° 71, 2008.

Obs. sous, Com. 29 Janv. 2008, n° 06-20.808, Inédit ; *CCC*, n° 4, 2008, 96.

Note sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *CCC*, n° 12, 2009, 288.

Note sous, Com. 24 Nov. 2009, n° 08-17.650, Inédit ; *CCC*, n° 2, 2010, 43.

Note sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.901, Bull. civ, 2011, V, n° 74 ; *CCC*, n° 7, 2011, 162.

Note sous, Com. 31 Janv. 2012, n° 10-11.071, Bull. civ, 2012, IV, n° 17 ; *JCP E*, n° 12, 2012, 1205.

Obs. sous, Com. 3 Avr. 2012, n° 11-16.301, Inédit ; *JCP E*, 2012, 1402.

Note sous, Com. 27 Mars 2019, n° 17-22.083, (FP+B+R+I) ; *CCC*, n° 6, 2019, 101.

MALFETTES (L.),

Obs. sous, Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 ; *D. actualité*, 2020.

Obs. sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 19-12.279, (FP+B+R+I) ; *D. actualité*, 2020.

MALINVAUD (Ph.), BOUBLI (B.),

Obs. sous, Com. 12 Mars 1991, n° 88-17.181, Bull. civ, 1991, IV, n° 101 ; *D*, 1992, p. 112, *RDI*, 1991, p. 346.

MANANGA (F.),

Obs. sous, Soc. 15 Janv. 2014, n° 12-14.650, Inédit ; *Juris associations*, n° 494, 2014, p. 10.

MARGUÉNAUD, (J.-P.),

Note sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *RTD civ*, 2005, p. 740.

Obs. sous, CEDH, 1^{ère} sect, 15 Févr. 2005, n° 42758/98 et 45558/99 ; *RTD civ*, 2005, p. 341.

MARTIN (A.-C.),

Note sous, Soc. 16 Sept. 2015, n° 14-17.371, Bull. civ, 2015, V, n° 835 ; *Lettre distrib*, 2015.

MARTINIÈRE (R.),

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Gaz. Pal*, n° 20, 2020, p. 71.

MAS (H.),

Note sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *Dr. soc*, 2009, p. 792.

MASMI-DAZI (F.),

Obs. sous, CJUE, 27 Janv. 2021, aff. C-595/18, P ; *D. actualité*, 2021.

MASQUART (P.),

Note sous, CE, 30 Déc. 2003, Req. n° 233894 ; *JCP E*, 2004, 477.

MASSIAS (F.),

Note sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *RCS*, 2006, p. 139.

MATHEY (N.),

Note sous, Com. 8 Janv. 2002, n° 98-13.142, Bull. civ, 2002, IV, n° 1 ; *LPA*, 2003, p. 41.

Note sous, Com. 24 Nov. 2009, n° 08-19.596, Inédit ; *CCC*, 2010, n° 203.

Note sous, Com. 4 Déc. 2007, n° 06-15.137, Bull. civ, 2007, IV, n° 255 ; *CCC*, n° 2, 2008, 38.

Obs. sous, Com. 12 Juin 2012, n° 11-16.109, Bull. civ, 2009, V, n° 121; *CCC*, 2012, n° 203.

Note sous, CA Paris, 10 Sept. 2014, n° 12/11809 ; *JCP E*, n° 45, 2014, 1564.

MATHIEU (B),

Note sous, Cons. const, 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *RFDA*, 1994, p. 1019.

Note sous, Cons. const, 27 Juil. 1994, n° 94-343/344, JO, 29 Juil. 1994, p. 11024 ; *D*, 1995, p. 137.

MAVRIDIS (P.),

Note sous, CJCE 4 Juin 2009, aff. C-22/08 et C-23/08 ; *RDT*, 2009, p. 671.

MAXIMIN (N.)

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *D. actualité*, 2018.

MAZEAUD (D.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *Défrénois*, 1996, p. 357.

Obs. sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *D*, 2000, p. 466.

Note sous, Ass. plén. 14 Déc. 2001, n° 00-82.066, Bull. A. P. 2000, n° 17 ; *D*, 2000, p. 1317.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *D*, 2002, p. 2844.

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2002, n° 01-43.467, n° 01-43.499, n° 01-43.477, Bull. civ, 2002, V, n° 209 ; *Dr. soc*, 2002, p. 1013.

Note sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ, 2004, I, n° 86 ; *D*, 2004, p. 1754.

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *D*, 2010, p. 1832.

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *D*, 2010, p. 2481.

MAZEAUD (H.),

Note sous, Ch. réu, 2 Déc. 1941, Bull. civ, n° 292 ; *S*, 1941, I, p. 217.

Note sous, Soc. 27 Nov. 1958, Bull. civ, V, n° 1259; *RTD civ*, 1959, p. 731.

MÉMETEAU (G.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *RDSS*, 2001, p. 317.

MENDOZA-CAMINADE (M.),

Note sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *D*, 2014, p. 192.

MESCHERIAKOFF (A.-S.),

Note sous, Cons. constit. 27 Mars 2014, n° 2014-692, DC ; *RJEP*, n° 723, 2014, 39.

MESS (S.),

Obs. sous, Soc. 26 Oct. 2010, n° 09-42.740, Bull. civ, 2010, V, n° 243; *Dr. ouv*, 2011, p. 181.

MESTRE (J.),

Obs. sous, Com. 9 Oct. 1990, n° 89-13.384 ; *RTD civ*, 1990, p. 325.

Obs. sous, Com. 1^{er} Déc. 1992, n° 91-10.930, Bull. civ, 1992, IV, n° 392 ; *RTD civ*, 1993, p. 578.

Obs. sous, Soc. 25 Févr. 1992, n° 89-41.634, Bull. civ, 1992, V, n° 122 ; *RTD civ*, 1992, p. 760.

Obs. sous, Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ, 1992, IV, n° 338; *RTD civ*, 1993, p. 124.

Obs. sous, Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ, 1993, IV, n° 390 ; *RTD civ*, 1995, p. 104.

Obs. sous, Com. 4 Janv. 1994, n° 92-14.121, Bull. civ, 1994, IV, n° 4; *RTD civ*, 1994, p. 349.

Obs. sous, Ass. plén, 1^{er} Déc. 1995, n° 91-15.578, Bull. A.P. 1995, n° 7 ; *RTD civ*, 1996, p. 153.

Obs. sous, Com. 21 Févr. 1995, n° 93-13.302, Bull. civ, 1995, IV, n° 50, p. 46 ; *RTD civ*, 1996, p. 391.

Obs. sous, Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ, 1997, IV, n° 131; *RTD civ*, 1998, p. 101.

MESTRE (J.), FAGES (B.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *RTD civ*, 2001, p. 130.

Obs. sous, Com. 3 Juillet 2001, n° 99-11.390, Inédit ; *RTD civ*, 2002, p. 293.

Obs. sous, Com. 15 Janv. 2002, n° 99-21.172, Inédit ; *RTD civ*, 2002, p. 294.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *RDT civ*, 2002, p. 502.

Obs. sous, Com. 14 Janv. 2003, n° 00-11.781, Inédit ; *RTD civ*, 2003, p. 497.

Note sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *RTD civ*, 2004, p.729.

Obs. sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ, 2004, I, n° 86 ; *RTD civ*, 2004, p. 290.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 22 Juin 2004, n° 01-17.258, Bull. civ, 2004, I, n° 182, p. 151 ; *RTD civ*, 2004, p. 503.

Obs. sous, Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209 ; *RTD civ*, 2007, p. 110.

Obs. sous, Com. 11 Juill. 2006, n° 04-20.438, Inédit ; *RTD civ*, 2007, p. 111.

MIARA (S.),

Note sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *JCP S*, n° 46, 2011, 446.

Obs. sous, Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ, 2011, V, n° 105 ; *JCP S*, n° 20, 2011, 216.

MIHURA (J.),

Note sous, Ch. réu, 2 Déc. 1941, Bull. civ, n° 292 ; *JCP G*, 1942, II, 1766.

MILET (L.),

Obs. sous, Soc. 2 Avr. 2003, n° 00-21.768, Bull. civ, 2003, V, n° 132 ; *Dr. soc*, 2003, p. 673.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *Dr. soc*, 2007, p. 836.

MINÉ (M.),

Obs. sous, CE 28 Avr. 2006, n° 242727, Lebon, p. 206 ; *RDT* 2006, p. 104.

Obs. sous, Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24 ; *RDT*, 2009, p. 167.

MINET-LETALLE (C.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *JT*, 2019, p. 12.

MOLE (D.),

Note sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291 ; *Dr. soc*, 2002, p. 84.

MONÉGER (F.),

Obs. sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *RDSS*, 2001, p. 150.

MONÉGER (J.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *RTD com*, 2003, p. 273.

MONSÉRIÉ-BON (M.-H.),

Obs. sous, Com. 1^{er} Mars 2011, n° 10-13.795, Bull. civ, 2011, IV, n° 30 ; *RTD com*, 2011, p. 376.

MONTEILLET (V.), LERAY (G.),

Obs. sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *D*, 2020, p. 1012.

MOREL (F.),

Obs. sous, Soc. 20 Févr. 2013, n° 11-26.401, Bull. civ, 2013, V, n° 53 ; *JCP E et A*, n°17, 2013, 1256.

MORENO (D.),

Obs. sous, CE, Ass., 27 Oct. 1995, n° 136727, Lebon ; *LPA*, n° 12, 1996.

MORVAN (P.),

Note sous, Soc. 8 Avr. 2009, n° 08-41.046, Bull. civ, 2009, V, n° 104 ; *JCP S*, n° 5, 2009, 1339.

Obs. sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *JCP G*, n° 9, 2010, 252.

MOULY (J.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *JCP*, 1995, 22550.

Note sous, Soc. 31 Mars 1998, n° 95-45.639 et n° 96-40.022, Bull. civ, 1998, V, n° 186 ; *JCP E*, 1998, II, 1835.

Note sous, Soc. 30 Mars 1999, n° 96-42.912, Bull. civ, 1999, V, n° 142 ; *JCP*, 1999, II, 10195.

Obs. sous, Soc. 4 Juill. 2000, n° 98-43.285, Bull. civ, 2000, V, n° 264 ; *Dr. soc*, 2000, p. 919.

Obs. sous, Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-40.143 et n° 98-43.240, Bull. civ, 2000, V, n° 276 et n° 278 ; *Dr. soc*, 2000, p. 1141.

Obs. sous, Com. 11 Juill. 2006, n° 04-20.438, Inédit ; *D*, 2006, p. 1188.

Obs. sous, Soc. 20 Déc. 2006, n° 05-45.365, Bull. civ, 2006, V, n° 392 ; *Dr. soc*, 2007, p. 372.

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *D*, 2007, p. 2137.

Note sous, Soc. 20 Nov. 2007, n° 06-41.212, Bull. civ, 2008, V, n° 194 ; *D*, 2008, p. 196.

Obs. sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *Dr. soc*, 2010, p. 120.

Note sous, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *Dr. soc*, 2010, p. 1070.

Note sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *D*, 2010, p. 799.

Note sous, CE, 15 Déc. 2010, n° 316856 ; *JCP G*, 2011, 353.

Note sous, Soc. 9 Mars 2011, n° 09-42.150, Bull. civ, 2011, V, n° 69 ; *JCP S*, 2011, 1230.

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *Dr. soc*, 2011, p. 717.

Note sous, Soc. 3 Mai 2011, n° 09-67.464, Bull. civ, 2011, V, n° 105 ; *JCP G*, n° 26, 2011, 764.

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *D*, 2013, p. 963.

Obs. sous, Soc. 5 Févr. 2014, n° 12-28.831, Inédit ; *Dr. soc*, 2014, p. 381.

Obs. sous, Soc. 5 Févr. 2014, n° 12-24.980 ; *Dr. soc*, 2014, p. 387.

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *Dr. soc*, 2014, p. 811.

Obs. sous, Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11. 909, Bull. civ, 2014, V, n° 183 ; *Dr. soc*, 2014, p. 857.

Note sous, Soc. 31 Mars 2015, n° 13-25.436, Bull. civ, 2015, V, n° 69 ; *Dr. soc*, 2015, p. 469.

Note sous, CE 5 Déc. 2016, n° 394178, Lebon ; *Dr. soc*, 2017, p. 244.

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *JCP G*, n° 28, 2016, 822.

Note sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *Dr. soc*, 2017, p. 874.

Obs. Sous, Civ. 2^{ème} 7 Juil. 2016, n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190; *Dr. soc*, 2016, p. 859.

Obs. sous, Soc. 8 Févr. 2017, n° 15-21.064, Bull. civ, 2017, V, n° 22, p. 24 ; *Dr. soc*, 2017, p. 378.

Note sous, Soc. 18 Janv. 2018, n° 15-14.002, Bull. civ, 2018, V, n° 6; *Dr. soc*, 2018, p. 396.

Note sous, Soc. 3 Juill. 2019, n° 16-16.134, Inédit ; *Dr. soc*, 2019, p. 885.

Obs. sous, Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 ; *Dr. soc*, 2020, p. 961.

Note sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 19-12.279, (FB+B+R+I) ; *Dr. soc*, 2021, p. 75.

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.771 et 18-13.77 ; *Dr. soc*, 2021, p. 182.

MOUTON (S.), LAMARCHE (T.),

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *AJDA*, 2014, p. 1842.

MPINDI (I),

Note sous, Soc. 2 Juill. 2014, n° 13-15.208 à 13-21.153, Bull. civ, V, n° 159 ; *RLDA*, n° 96, 2014, p. 15.

MSADAK (S.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *BJT*, n° 1, 2019, p. 7.

MULLER-CURZYDLO (A.),

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *EEI*, n° 2, 2018, 48.

Note sous, CJUE, 3 Déc. 2020, aff. C-62/19 ; *EEI*, n° 1, 2021, 7.

NECIB (D.),

Obs. sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *AJCT*, 2020, p. 5.

NIQUÈGE (S.),

Obs. sous, CJUE, 21 Févr. 2018, aff. C-518/15 ; *AFJP*, 2018, p. 150.

NOËL (T.),

Note sous, CE 5 Déc. 2016, n° 394178, Lebon ; *JCP S*, n° 3, 2017, 1022.

NOGUELLOU (R.),

Obs. sous, Cons. constit. 27 Mars 2014, n° 2014-692, DC ; *Dr. admin*, n° 5, 2014, 41.

NOGUÉRO (D.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 11 Mars 2009, n° 08-10.733 à 08-11.897, Bull. civ, 2009, III, n° 63 ; *RDI*, 2009, p. 304.

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 11 Mars 2009, n° 08-10.733 à 08-11.897, Bull. civ, 2009, III, n° 63 ; *RDI*, 2010, p. 393.

NOURISSAT (C.),

Obs. sous, CJUE, 20 Déc. 2017, aff. C-434/15 ; *Jour. dr. inter*, n° 2, 2018, chron. 4.

OMARJEE (I.),

Obs. sous, Soc, 30 Mars 1999, n° 96-42.912, Bull. civ, 1999, V, n° 142 ; *D*, 2000, p. 97.

**ORCEL (A.), THIERRY (A.), BAILLEUL (A.), LE COHU (P.), COURSIER (Ph.),
LEPLAISEUR (S.),**

Obs. sous, Soc. 25 Sept. 2012, n° 11-10.684, Bull. civ, 2012, V, n° 231; *Gaz. Pal*, n° 350, 2012, p. 23.

PAGES-DE-VARENNE (M.-L.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 15 Déc. 2004, n° 03-16.820, Bull. civ, 2004, III, n° 241; *Contst. Urban*, n° 2, 2005, 34.

PAGNERRE (Y.),

Note sous, Crim. 23 Juin 2009, n° 07-85.109, Bull. crim, 2009, n° 126 ; *JCP S*, n° 45, 2009, 1502.

Note sous, Soc. 25 Nov. 2020, n° 18-13.769 ; *JCP S*, n° 4, 2021, 1019.

PAILLET (M.),

Note sous, Cons. const. 20 juill. 1988, n° 88-244-DC ; *JCP E*, 1989, II, 15530.

PAINCHAUX (M.),

Note sous, Com. 21 Janv. 2003, n° 97-20.340, Inédit ; *LPA*, n° 209, 2003, p. 14.

PANSIER (F.-J.),

Soc. 11 Juill. 2000, n° 98-40.143 et n° 98-43.240, Bull. civ, 2000, V, n° 276 et n° 278 ; *CSB*, n° 123, 2000, p. 169.

Obs. sous, Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437 ; *CSB*, 2001, n° 128, p. 134.

Obs. sous, Soc. 12 Févr. 2002, n° 99-42.878, Bull. civ, 2002, V, n° 65 ; *CSB*, 2002, n° 139, p. 161.

Obs. sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *LCS*, n° 158, 2004, p. 123.

PASQUIER (T.),

Note sous, Soc. 10 Oct. 2002, n° 01-20.094, Inédit ; *D*, 2003, p. 393.

Note sous, Soc. 8 Juill. 2003, n° 01.40.464, Bull. civ, 2003, V, n° 217; *D*, 2004, p. 383.

Note sous, Civ. 2^{ème} 7 Juil. 2016, n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190; *RDT*, 2017, p. 95.

Note sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357 ; *SSL*, n° 1845, 2019.

Note sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *AJ contrat*, 2020, p. 60.

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *AJ contrat*, 2020, p. 227.

PASSA (J.),

Obs. sous, Com. 22 Oct. 2002, n° 00-14.849, Bull. civ, 2002, IV, n° 149 ; *Propr. intell*, n° 6, 2003, p. 85.

Obs. sous, Com. 22 Mars 2005, n° 02-21.105, Inédit ; *Propr. intell*, n° 16, 2005, p. 358.

PAULIN (C.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 16 Nov. 2006, n° 05-19.973, Inédit ; *Rev. dr. transp*, n° 1, 2007, 3.

PEISSE (M.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 15 Déc. 2004, n° 03-16.820, Bull. civ, 2004, III, n° 241; *Gaz. Pal*, n° 340, 2005, p. 52.

Note sous, Civ. 3^{ème}, 2 Févr. 2005, n° 03-15.409, Bull. civ, 2005, III, n° 24 ; *Gaz. Pal*, n° 340, 2005, p. 54.

PÉLISSIER (J.),

Obs. sous, Soc. 24 Mai 1978, Bull. civ, 1978, V, n° 389 ; *D*, 1978, p. 386.

Note sous, Ass. plén, 8 Déc. 2000, n° 97-44.219, Bull. A.P, 2000, n° 11; *D*, 2001, p. 1125.

Obs. sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *D*, 2002, p. 3111.

Note sous, Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ, 2006, V, n° 10 ; *D*, 2006, p. 1013.

Obs. sous, Soc. 7 Juin 2006, n° 04-45.846, Bull. civ, 2006, V, n° 209 ; *RDT*, 2006, p. 313.

Obs. sous, Soc. 20 Nov. 2007, n° 06-41.212, Bull. civ, 2008, V, n° 194 ; *RDT*, 2008, p. 29.

Obs. sous, Soc. 17 Févr. 2010, n° 08-45.298, Bull. civ, 2010, V, n° 41, p. 47 ; *RDT*, 2010, p. 292.

**PÉLISSIER (J.), AUBERT (T.), AMAUGER-LATTES (M.-C.), DEBARATS (I.),
LARDY-PÉLISSIER (B.),**

Obs. sous Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *D*, 2009, p. 2128.

PÉLISSIER (J.), LARDY-PÉLISSIER (B.), REYNES (B.)

Obs. sous, Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ, 2006, V, n° 10 ; *D*, 2006, p. 2002.

PELLETIER (C.),

Obs. sous, Soc. 14 Janv. 2014, n° 12-16.218, Bull. civ, 2014, V, n° 4 ; *RDC*, n° 3, 2014, p. 440

PENNEAU (J.),

Obs. sous, Crim. 5 Mars 1992, n° 91-81.888, Bull. crim, 1992, n° 101 ; *D*, 1993, p. 24.
Obs. sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *D*, 2001, p. 3081.

PÉRIER (M.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 11 Mars 2009, n° 08-10.733 à 08-11.897, Bull. civ, 2009, III, n° 63 ; *RGDA*, 2009, p. 820.

Obs. sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *D. actualité*, 2009.

Obs. sous, Soc. 25 Sept. 2012, n° 11-10.684, Bull. civ, 2012, V, n° 231 ; *D. actualité*, 2012.

PÉRINET-MARQUET (H.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème}, 2 Févr. 2005, n° 03-15.409, Bull. civ, 2005, III, n° 24 ; *RDI*, 2005, p. 291.

Obs. sous, Civ. 3^{ème}, 17 Mars 2010, n° 09-12.208, Inédit ; *RDI*, 2010, p. 543.

Obs. sous, Civ. 3^{ème}, 14 Avr. 2010, n° 09-12.339, Bull. civ, 2010, III, n° 86 ; *D*, 2010, p. 1209 ; *RDI*, 2010, p. 543.

PÉRONNE (G.), DAOUD (E.),

Obs. Soc. 20 Déc. 2017, n° 16-19.609, Inédit ; *IP/IT*, 2018, p. 315.

PERRIN (L.),

Obs. sous, Soc. 23 Oct. 2007, n° 06-40.950, Inédit, Bull. civ, 2007, V, n° 171 ; *D*, 2007, p. 2874.

Obs. sous, Soc. 29 Oct. 2008, n° 07-44.766, Bull. civ, 2008, V, n° 206, p. 232 ; *D. actualité*, 2008.

Obs. sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *D. actualité*, 2009.

Obs. sous, Soc. 28 Févr. 2012, n° 10-18.308, Bull. civ, 2012, V, n° 620 ; *RDT*, 2012, p. 225.

PERROT (R.),

Note sous, Soc. 1 Févr. 2011, n° 08-45.223, Inédit ; *Procédures*, n° 4, 2011, 129.

PESKINE (E.),

Obs. sous, Soc. 1^{er} Déc. 2005, n° 05-43.031, Bull. civ, 2005, V, n° 349 ; *D*, 2006, p. 410.

Obs. sous, Soc. 20 Nov. 2007, n° 06-41.212, Bull. civ, 2008, V, n° 194 ; *D*, 2008, p. 442.

PETIT (F.),

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 00-45.135, Bull. civ, 2002, V, 239 ; *JCP*, n°7, 2002, II, 10162.

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *JCP*, 2002, I, 10162.

Note sous, Soc. 13 Juill. 2004, n° 02-15.142, Bull. civ, 2004, V, n° 205 ; *JCP E*, 2005, 35.

PEYRONNET (M.),

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *D. actualité*, 2013.

Obs. sous, Soc. 1^{er} Juin 2016, n° 14-19.702, Bull. civ, 2016, V, n° 123 ; *D. actualité*, 2016.

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *RDT*, 2019, p. 36.

PIC (P.),

Note sous, Civ. 6 Juill. 1931 ; *DP*, n° 1, 1931, p. 121.

PICCA (G.), SAURET (A.),

Note sous Soc. 19 Déc. 2000, n° 98-40.572, Bull. civ, 2000, V, n° 437 ; *LPA*, n° 5, 2001.

Note sous, Soc. 3 Avr. 2001, n° 99-42.188, Bull. civ. 2001, V, n° 114 ; *LPA*, n° 126, 2001, p. 4.

Note sous, Soc, 11 Avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ, 2002, V, n° 127, p. 133 ; *Gaz. Pal*, n° 103, 2002, p. 4.

Obs. sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *LPA*, n° 43, 2004, p. 7.

PICOD (Y.),

Note sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *D*, 2011, p. 261.

Note sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *D*, 2011, p. 2961.

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *AJ contrat*, 2017, p. 43.

PIERRE (J.-L.),

Note sous, CE, 30 Déc. 2003, Req. n° 233894 ; *Dr. sociétés*, 2004, 50.

PINAT (C.-S.),

Obs. sous, Com. 27 Mai 2021, n° 18-23.261 et n° 18-23.699 ; *D. actualité*, 2021

PIRONON (V.),

Note sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *CCC*, n° 11, 2013, 117.

POILLOT-PERUZZETTO (S.),

Note sous, Com. 22 Févr. 2000, n° 97-15.560, Inédit ; *CCC*, n° 6, 2000, p. 22.

POLERE (P.),

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *Gaz. Pal*, n° 223, 2007, p. 10.

POLLAUD-DULIAN (F.),

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *RTD com*, 2009, p. 723.

PORCHY-SIMON (S.),

Note sous, Civ. 9 Nov. 2004, n° 01-17.908, Bull. civ, 2004, I, n° 260 et n° 262 ; *JCP*, 2005, II, n° 10020.

PORTA (J.),

Obs. sous, Soc. 23 Oct. 2007, n° 06-40.950, Inédit, Bull. civ, 2007, V, n° 171 ; *D*, 2008, p. 443.

Obs. sous, Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *D*, 2012, p. 901.

POTVIN-SOLIS (L.),

Note sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *RMCUE*, 2009, p. 464.

POULET (L.),

Note sous, Soc. 13 Juill. 2004, n° 02-15.142 ; Bull. civ, 2004, V, n° 205 ; *D*, 2004, p. 371.

PRÉTOT (X.)

Obs. sous, CJCE, 23 Avr. 1991, aff. C-41/90, Rec, p. 1-1979 ; *RDSS*, 1991, p. 515.

Obs. sous, Soc. 25 Sept. 1991, n° 87-42.396, Bull. civ, 1991, V, n° 387; *AJDA*, 1992, p. 94.

Note sous, Cons. const. 20 juill. 1988, n° 88-244-DC ; *Dr. soc*, 1988, p. 755.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 25 Mai 2004, n° 02-31.203, Bull. civ, 2002, II, n° 233 ; *D*, 2004, p. 2612.

PRIETOT (C.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *AJ*, 2002, p. 193.

Obs. sous, Com. 16 Févr. 2010, n° 09-11.968, Inédit ; *RDC*, n° 3, 2010, p. 864.

PRIEUR (S.),

Obs. sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *Gaz. Pal*, n° 351, 2015, p. 4.

PUGEAULT (S.),

Note sous, Soc. 25 Juin 2002, n° 01-43.467, n° 01-43.499, n° 01-43. 477, Bull. civ, 2002, V, n° 209 ; *AJDA*, 2002, p. 695.

PUIGELIER (C.),

Note sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291; *JCP E et A*, n° 48, 2001, 1918.

Note sous, Soc. 21 Mai 2002, n° 00-41.128 ; *JCP G*, 2002, II, 10192.

Note sous, Soc. 3 Juin 2003, n° 01-43.573 et n° 01-40.376, Bull. civ, 2003, V, n° 185 ; *D*, 2004, p. 89.

Note sous, Soc. 1^{er} Déc. 2005, n° 05-43.031, Bull. civ, 2005, V, n° 349 ; *JCP S*, n° 6, 2006, 1115.

Note sous, Ch. mixte 18 Mai 2007, n° 05-40.803, Bull. Ch. mixte, 2007, n° 3 ; *JCP E*, n° 26, 2007, 1844.

Comm. Sous, Soc. 29 Oct. 2008, n° 07-44.766, Bull. civ, 2008, V, n° 206, p. 232 ; *D*, 2008, p. 2947 ; *JCP S*, n° 50, 2008, p. 1646.

Soc. 28 Avr. 2011, n° 10-15.573, Bull. civ 2011, V, n° 100 ; *JCP S*, n° 30, 2011, 1362.

Note sous, Soc. 25 Sept. 2012, n° 11-10.684, Bull. civ, 2012, V, n° 231 ; *JCP S*, n° 45, 2012, 1477.

RADÉ (C.),

Obs. sous, Soc. 15 Mai 2007, n° 05-42.894, Bull. civ, 2007, V, n° 75 ; *D*, 2007, p. 896.

Note sous, Soc. 4 Févr. 2009, n° 07-11.884, Bull. civ, 2009, V, n° 36 ; *Dr. soc*, 2009, p. 399.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *Dr. Soc*, 2009, p. 930.

Obs. sous, Soc. 3 Févr. 2010, n° 08-41.412, Bull. civ, 2010, V, n° 31 ; *Dr. soc*, 2010, p. 470.

Obs. sous, Soc. 3 Nov. 2010, n° 09-65.254, Bull. civ, 2010, V, n° 252 ; *Dr. soc*, 2011, p. 95.

Note sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *D*, 2014, p. 1536.

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *Dr. soc*, 2019, p. 185.

RAY (J.-E.),

Obs. sous, Soc. 17 Oct. 2000, n° 98-42.264, Bull. civ, 2000, V, n° 328, p. 254 ; *Dr. soc*, 2001, p. 7.

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 00-18.452, Bull. civ, 2002, V, n° 238 ; *Dr. soc*, 2002, p. 939.

Note sous, Soc. 11 Janv. 2006, n° 04-46.201, Bull. civ, 2006, V, n° 10 ; *Dr. soc*, 2006, p. 138.

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *SSL*, n° 1411, p. 21.

Note sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *Dr. soc*, 2012, p. 1.

RAYNARD (J.),

Obs. sous, CA Rennes 23 Mars 2004, *JCP E*, n° 11, 2005, 446.

Note sous, Com. 28 Sept. 2010, n° 09-13.888, Bull. civ, 2010, IV, n° 145 ; *JCP E*, 2010, n° 51, 34.

RÉMY (Ph.),

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 5 Févr. 1985, n° 83-16.675, Bull. civ, 1985, III, n° 23 ; *RTD civ*, 1985, p. 737.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 11 Mars 1986, n° 84-13.557, Bull. civ, 1986, I, n° 64 ; *RTD civ*, 1986, p. 608.

REMY-CORLAY (P.),

Obs. Sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *RTD civ*, 2007, p. 302.

RENARD-PAYEN (O.),

Note sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ, 2004, I, n° 86 ; *JCP E*, 2004, 817.

RENUCCI (J.-F.),

Obs. sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *D*, 2006, p. 1717.

Obs. sous, CEDH, 5 Sept. 2017, n° 61496/08 ; *D*, 2018, p. 138.

RESPAUD (J.-L.),

Obs. sous, Com. 28 Mars 2000, n° 97-10.652 ; *Cah. dr. entr*, n° 2, 2001, p. 28.

RENET (T.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *RTD civ*, 2001, p. 167.

REYNÈS (B.),

Obs. sous, Soc. 3 Avr. 2001, n° 99-42.188, Bull. civ. 2001, V, n° 114 ; *D*. 2001, p. 3010.

Obs. sous, Soc. 11 Juill. 2012, n° 11-12.243 ; *RDT*, 2012, p. 627.

RIAS (N.)

Obs. sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *RTD eur*, 2014.

Note sous, Civ. 2^{ème} 5 Juill. 2018, n° 17-19.957 (FP+B+R+I) ; *D*, 2018, p. 1680.

RICHEVAUX (M.),

Note sous, *LPA*, n° 114, 2020, p. 21, note, M. RICHEVAUX.

RIEUBON (D.),

Obs. sous, Ass. plén. 25 Juin 2014, n° 13-28.369, Bull. A.P, 2014, n° 1 ; *JA*, n° 503, p. 10.

RIPERT(G.),

Note sous, Ch. réu, 2 Déc. 1941, Bull. civ, n° 292 ; *DC*, 1942, p. 25.

ROBACZEWSKI (C.),

Note sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *JCP*, 2001, II, 10457.

ROBIN (C.),

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.346, Bull. civ, 2009, V, n° 144 ; *RDT*, 2009, p. 656.

ROBIN-OLIVIER (S.),

Obs. sous, CJUE, 11 Nov. 2010, aff. C-232/09 ; *RTD eur*, 2012, p. 480.

Obs. sous, CJUE 4 Déc. 2014, aff. C-413/13 ; *RTD eur*, 2015, p. 443.

ROBLOT-TROIZIER (A.),

Note sous, Cons. constit, 19 Déc. 2013, n° 2013-682, DC, Rec. 1094 ; *Nouv. Cah. Const.*, 2014, p. 130.

ROCHE (V.),

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *JCP G*, n° 3, 2019, 46.

ROCHEFELD (J.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *JCP*, n° 16, 2001, I, 301.

ROETS (D.),

Note sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *D*, 2006, p. 346.

Obs. sous, CEDH, 2 Sept. 2010, Req, n° 35623/05 ; *RSC*, 2011, p. 217.

ROME (F.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 16 Sept. 2010, n° 09-67.456, Bull. civ. 2010, I, n° 174 ; *D*, 2010, p. 2750.

Note sous, Soc. 19 Mars 2013, n° 11-28.845, Bull. civ, 2013, V, n° 75 ; *D*, 2013, p. 76.

RONZANO (A.),

Obs. sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *Concurrence*, n° 2- 2009, art. 584779.

ROSET (S.),

Note sous, CJUE, 30 Juin 2016, n° C-134/15 ; *Europe*, n° 8, 2016, p. 35.

ROUAULT (M.-C.),

Note sous, CE, Ass., 27 Oct. 1995, n° 136727, Lebon ; *LPA*, n° 11, 1996, p. 28.

ROUAULT (M.- C.), F. DUQUESNE (F.),

Note sous, CE, 15 Déc. 2010, n° 316856 ; *SSL*, n° 1486, 2011.

ROUSSEAU (H.),

Note sous, Req. 15 Févr. 1937, *D*, 1937, I, 169.

ROUSSEL (M.),

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *D. actualité*, 2016.

ROUSSEL GALLE (P.),

Obs. sous, Com. 3 Mai 2018, n° 15-20.348, Bull. civ, 2018, IV, n° 46 ; *Rev. sociétés*, 2018, p. 414.

ROUVIÈRE (F.),

Note sous, Civ. 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *D*, 2014, p. 1782.

ROUXEL (S.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 19 Juin 2008, n° 07-12.533, Bull. civ, 2008, II, n° 144 ; *Dr. fam*, 2008, p. 163.

ROVINSKI (J.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *Gaz. Pal*, 2003, p. 444.

ROY-LOUSTANAU (C.),

Obs. sous, Soc. 24 Févr. 1998, n° 95-41.420, Bull. civ, 1998, V, n° 98 ; *Dr. soc*, 1998, p. 608.

Note sous, Soc. 5 Mai 2004, n° 02-41.224, Bull. civ, 2004, V, n° 123, p. 112 ; *Dr. soc*, 2004, p. 786.

Obs. sous, Soc. 28 Juin 2006, n° 04-40.455, Inédit ; *Dr. soc*, 2007, p. 640.

Obs. sous, Soc. 28 Juin 2006, n° 04-40.555 et 04-43.053, Inédit ; *Dr. soc*, 2007, p. 641.

ROZÈS (L.),

Obs. sous, TGI Paris, 24 Nov. 1992 ; *D*, 1995, p. 154.

Obs. sous, TGI Évry, 9 Déc. 1993 ; *D*, 1995, p. 154.

SABATAKAKIS (E.),

Note sous, CJUE, 11 Nov. 2010, aff. C-232/09 ; *Rev. UE*, 2014, p. 243.

SACHS (T.),

Obs. sous, Soc. 4 Nov. 2020, n° 18-23.029 à 18-23.033 ; *RDT*, 2021, p. 50.

SAINT-JOURS (Y.),

Note sous, Soc. 17 Oct. 1973, n° 72-40.360, Bull. civ. 1973, V, n°484 ; *JCP*, 1974, 11, 17, 698.

Note sous, Soc. 18 Nov. 1981, n° 80-12.526, Bull. civ, 1981, V, n° 895 ; *D*, 1983, p. 242.

SAINT-JOURS (Y.), PRÉTOT (X.),

Note sous, Soc, 11 Avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ, 2002, V, n° 127, p. 133 ; *D*, 2002, p. 2215.

SAINT MICHEL (G.), DIAZ (N.),

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *D. actualité*, 2020.

SAINTOURENS (B.),

Obs. sous, CA Paris, 25 Oct. 2001, *RTD com*, 2002, p. 38.

Obs. sous, Civ. 3^{ème} 27 Mars 2002, n° 00-20.732, Bull. civ, 2002, III, n° 77 ; *RTD com*, 2002, p. 457.

SALOMON (R.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 7 Juil. 2016, n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190 ; *Dr. soc*, 2017, p. 235.

Note sous, Crim. 14 Nov. 2017, n° 16-85.161 ; *Dr. soc*, 2018, p. 187.

Note sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *Dr. soc*, 2020, p. 550.

SALOMON (F.), DAVID (A.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *D*, 2019, p. 326.

SARRAZIN (M.-C.),

Note sous, CE. 25 Déc. 2017, n° 403776 ; *Dr. ouv*, 2018, p. 702

SAVATIER (J.),

Obs. sous, Soc. 29 Nov. 1990, n° 88-40.618, Bull. civ, 1990, V, n° 599 ; *Dr. soc*, 1991, p. 104.

Note sous, Soc. 17 Avr. 1991, n° 90-42.636 ; Bull. civ, 1991, V, n° 201 ; *Dr. soc*, 1991, p. 485.

Obs. sous, Soc. 25 Sept. 1991, n° 87-42.396, Bull. civ, 1991, V, n° 387 ; *Dr. soc*, 1992, p. 27.

Obs. sous, Soc. 22 Janv. 1992, n° 90-42.517, Bull. civ, 1992, V, n° 30 ; *D*, 1992, p. 60 ; *Dr. soc*, 1992, p. 334.

Obs. sous, Soc. 18 Déc. 1997, n° 95-43.409, Bull. civ, V, n° 459 ; *Dr. soc*, 1998, p. 194.

Obs. sous, Soc. 24 Mars 1998, n° 95-44.738, Bull. civ, 1998, V, n° 171 ; *Dr. soc*, 1998, p. 614.

Note sous, Soc. 18 Juil. 2000, n° 97-45.010, Bull. civ, 2000, V, n° 289 ; *Dr. soc*, 2000, p. 1064.

Note sous, Soc. 29 janv. 2002, n° 99-42.697, Bull. civ. 2002, V, n° 38 ; *Dr. soc*, 2002, p. 494.

Obs. sous, Soc. 25 Févr. 2003, n° 00-42.031 ; *Dr. Soc*, 2003, p. 770.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2003, n° 01-43.573 et n° 01-40.376, Bull. civ, 2003, V, n° 185 ; *Dr. soc*, 2003, p. 884.

Obs. sous, Soc. 2 Déc. 2003, n° 01-43.227, Bull. civ, 2003, V, n° 304 ; *Dr. soc*, 2004, p. 550.

Obs. sous, Soc. 9 Janv. 1991, n° 89-43.918, Bull. civ, 1991, V, n° 1 ; *Dr. soc*, 1991, p. 489.

Obs. sous, Soc. 15 Mars 2006, n° 04-47.379, Bull. civ, 2006, V, n° 110 ; *Dr. soc*, 2006, p. 695.

Note sous, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *Dr. soc*, 2010, p. 623.

SAVAUX (E.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *Defrénois*, 2002, n° 65.

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *RDC*, 2011, p. 34.

SCHLUMBERGER (E.),

Note sous, Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *Rev. sociétés*, 2017, p. 149.

SÉNÉCHAL (J.),

Obs. sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *IP/IT*, 2019, p. 186.

Obs. sous, CA Paris, 10 Janv. 2019, n° 18/08357; *IP/IT*, 2019, p. 186.

SÉRIAUX (A.),

Note sous, Soc. 17 Avr. 1991, n° 90-42.636 ; Bull. civ, 1991, V, n° 201 ; *JCP*, 1991, II, 21724.

SÉRINET (Y.-M.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 5 Juill. 2018, n° 17-19.957 (FP+B+R+I) ; *JCP*, n° 948, 2018.

SERNA (M.),

Note sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *D*. 2009, p 1530.

SERRA (Y.),

Note sous, Soc. 14 Mai 1992, n° 89-45.300, Bull. civ, 1992, V, n° 309 ; *D*, 1992, p. 350.

Note sous, Com. 4 Janv. 1994, n° 92-14.121, Bull. civ, 1994, IV, n° 4; *D*, 1994, p. 205.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 6 Mars 1996, Bull. civ, 1996, I, n° 118; *D*, 1997, p. 97.

Obs. sous, Cons. conc. n° 97-D-48, 18 Juin 1997 ; *D*, 1998, p. 223.

Obs. sous, Soc. 18 Déc. 1997, n° 95-43.409, Bull. civ, V, n° 459 ; *D*, 1998, p. 213.

Obs. sous, Civ. 1^{ère}, 11 mai 1999, n° 97-14.493, Bull. civ, 1999, I, n° 97 ; *D*, 2000, p. 312.

Obs. sous, Com. 22 Oct. 2002, n° 00-14.849, Bull. civ, 2002, IV, n° 149 ; *D*, 2003, p. 1031.

Obs. sous, Com. 15 Mars 2011, n° 10-13.824, Bull. 2011, IV, n° 39 ; *D*, 2011, p. 2961.

Obs. sous, Com. 13 Juin 2018, n° 17-10.131, Inédit ; *D*, 2018, p. 2326.

SEUBE (J.-B.),

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *Défrénois*, 2011, p. 811.

Obs. sous, Civ 3^{ème} 12 Juin 2014, n° 13-18.446, Bull. civ, 2014, III, n° 83, p. 73 ; *Défrénois*, n° 19, 2014, p. 1024.

Obs. sous, Soc. 5 Oct. 2016, n° 15-22.730, Bull. civ, 2016, V, n° 185 ; *JCP E*, n° 13, 2017, 1006.

SIBONY (A.-L.),

Obs. sous, CJCE, 26 Mars 2009, aff. C-113/07, Rec. P. I-2207 ; *Concurrence*, n°2-2009, art. 26025, p.117.

SIMON (D.),

Note sous, CJCE 7 Sept. 2004, aff. C-456/02, Rec. p. 7573 ; *Europe*, n° 11, 2004, 347.

Obs. sous, CJCE 7 Sept. 2004, aff. C-456/02, Rec. p. 7573 ; *Europe*, n° 11, 2004, 365.

SIZAIRE (D.),

Note sous, Civ. 3^{ème}, 2 Févr. 2005, n° 03-15.409, Bull. civ, 2005, III, n° 24 ; *Constr.-Urb*, n° 3, 2005, 60.

SONET (A.),

Note sous, Com. 12 Mai 2004, n° 01-12.865, Bull. civ, 2004, IV, n° 86 ; *JCP G*, n° 49, 2004, II, 10184.

STAHL (J.-H.), CHAUVAUX (D.),

Note sous, CE, Ass., 27 Oct. 1995, n° 136727, Lebon ; *AJDA*, 1995, p. 878.

STOFFEL-MUNCK (P.),

Note sous, Com. 15 Janv. 2002, n° 99-21.172, Inédit ; *D*, 2002, p. 1974.

Note sous, Civ. 16 Mars 2004, n° 01-15.804, Bull. civ, 2004, I, n° 86 ; *CCE*, n° 119, 2004.

Obs. sous, Com. 12 Mai 2004, n° 01-12.865, Bull. civ, 2004, IV, n° 86 ; *RDC*, 2004, p. 963.

Note sous, Civ. 2^{ème} 21 Févr. 2008, n° 06-21.182, Inédit ; *JCP*, n° 5, 2008, I, 186.

Note sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-11.841, Bull. civ, 2010, IV, n° 115 ; *JCP E*, 2010, 1790.

Obs. sous, Com. 29 Juin 2010, n° 09-67.369, Inédit ; *Dr. patr*, n° 200, 2011, p. 68.

Note sous, Com. 4 Nov. 2014, n° 11-14.026, Inédit ; *RDC*, 2015, p. 233.

STORCK (M.),

Obs. sous, Com. 2 Déc. 1997, n° 95-19.579, Bull. civ, 1997, IV, n° 133 ; *RTD com*, 1998, p. 384.

SUDRE (F.),

Note sous, CEDH, 2^{ème} sect., 26 Juil. 2005, n° 73316/01 ; *JCP G*, n° 42, 2005, II, 1042.

TAFFALEAU (G.),

Obs. sous, Soc, 3 Nov. 2011, n° 10-18.036, Bull. civ, 2011, V, n° 247 ; *Just. & cass.* 2012, p. 202.

TAQUET (F.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 7 Juil. 2016, n° 15-16.110, Bull. civ, 2016, II, n° 190; *JCP E*, n° 35, 2016, 1462.

THIERRY (J.-B.),

Obs. sous, Crim. 23 Juin 2009, n° 07-85.109, Bull. crim, 2009, n° 126 ; *RDT*, 2009, p. 722.

THOUVENIN (D.),

Note sous, Ass. plén, 31 Mai 1991, n° 90-20.105, Bull. civ, 1991, n° 4 ; *D*, 1991, p. 417.

TILCHE (M.),

Obs. sous, CJUE, 4 Juill. 2017, *Uber France SAS*, aff. C-320/16 ; *BTL*, n° 3686.

TISSANDIER (H.),

Obs. sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *RDT*, 2009, p. 316.

Note sous, Soc. 15 Oct. 2014, n° 13-11.524, Bull. civ, 2014, V, n° 240; *JS Lamy*, 2014, n° 377-378, p. 5.

Note sous, Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *JS Lamy*, n° 416, 2016, p. 7.

TOMASIN (D.),

Obs. sous, Soc. 27 Oct. 2009, n° 08-41.501, Bull. civ, 2009, V, n° 232 ; *AJDI*, 2010, p. 655.

TOUREIL (J.-E.),

Comm. sous, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *JSL*, n° 272, 2010, p. 20.

Obs. sous, Soc. 11 Juill. 2012, n° 11-12.243 ; *JSL*, n° 330, 2012, p. 10.

TOURNAFOND (O.),

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *D*, 2002, p. 930.

TOURNAUX (S.),

Obs. sous, Soc. 19 Juin 2013, n° 12-17.913, Inédit ; *Dr. soc*, 2014, p. 11.

Obs. sous, Soc. 25 Juin 2013, n° 12-13.968 ; Bull. civ, 2013, V, n° 165 ; *Dr. soc*, 2014, p. 11.

Obs. sous, Soc. 9 Juil. 2014, n° 13-11.906 à 13-11. 909, Bull. civ, 2014, V, n° 183; *Dr. soc*, 2015, p. 206.

Note sous, Soc. 18 Févr. 2016, n° 14-23.396, Inédit ; *Dr. soc*, 2016, p. 650.

Note sous, CJUE, 22 Avr. 2020, aff. C-692/19 ; *Lexbase éd., soc*, 2020, n° 824.

TREPPOZ (E.),

Note sous, Civ. 1^{ère}, 28 Mars 2008, n° 06.10-715, Bull. civ, 2008, I, n° 95, p. 79 ; *D*, 2008, p. 1866.

VACHET (G.),

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 00-18.452, Bull. civ, 2002, V, n° 238 ; *D*, 2003, p. 935.

Comm. sous, Soc. 20 Janv. 2010, n° 08- 42.207, Bull. civ. 2010, V, n° 15 ; *JCP S*, n° 14, 2012, p. 1137.

VAN DEN BERGH (K.),

Note sous, Soc. 28 Nov. 2018, n° 17-20.079 ; *RDT*, 2019, p. 101.

Note sous, Cons. const, 20 Déc. 2019, n° 2019-794 DC ; *Dr. soc*, 2020, p. 439.

VARIN (C.),

Obs. sous, Soc. 28 Févr. 2012, n° 10-18.308, Bull. civ, 2012, V, n° 620 ; *RDT*, 2012, p. 225.

VATINET (R.),

Note sous, Soc. 10 Juill. 2002, n° 99-43.334, 00-45.135 et 00-45.387, Bull. civ, 2002, V, n° 239 ; *Dr. soc*, 2002, p. 949.

Note sous, Com. 10 Mai 2006, n° 04-10.149, Bull. civ, 2006, V, n° 116 ; *JCP S*, 2006, 1642.

VERICEL (M.),

Note sous, Soc. 3 Juin 2003, n° 01-43.573 et n° 01-40.376, Bull. civ, 2003, V, n° 185 ; *JCP A*, n° 48, 2003, 1668.

Obs. sous, Soc. 29 Juin 2011, n° 10-14.743, Bull. civ, 2011, V, n° 184 ; *JCP S*, n° 39, 2011, 1426.

Obs. sous, Soc. 29 Juin 2011, n° 10-14.743, Bull. civ, 2011, V, n° 184 ; *RDT*, 2011, p. 511.

Obs. sous, Soc. 8 Sept. 2016, n° 14-26.825, Bull. civ, 2016, V, n° 158 ; *RDT*, 2017, p. 137.

Note sous, Soc. 19 Déc. 2019, n° 17-14.631 (FP-B+R+I) ; *RDT*, 2019, p. 644.

VERKINDT. (P.-Y.),

Obs. sous, Soc. 29 janv. 2002, n° 99-42.697, Bull. civ. 2002, V, n° 38 ; *RDSS*, 2002, p. 275.

Obs. sous, Soc. 11 Avr. 2002, n° 00-16.535, Bull. civ, 2002, V, n° 127, p. 133 ; *RDSS*, 2002, p. 538.

Obs. sous, Soc. 2 Avr. 2003, n° 00-21.768, Bull. civ, 2003, V, n° 132 ; *RDSS*, 2003, p. 439.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 18 Oct. 2005, n° 04-30.352, Bull. civ, 2005, II, n° 253 ; *RDSS*, 2005, p. 1063.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 18 Oct. 2005, n° 04-30.352, Bull. civ, 2005, II, n° 253 ; *RDSS*, 2005, p. 1065.

Note sous, Soc. 31 Mai 2006, n° 04-41.595, Bull. civ, 2006, V, n° 197 ; *JCP S*, n° 29, 2006, 1577.

Note sous, Soc. 11 Oct. 2006, n° 04-47.168, Bull. civ, 2006, V, n° 302 ; *JCP S*, n° 3, 2007, 1021.

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Févr. 2007, n° 05-13.771, Bull. civ, 2007, II, n° 54 ; *RDSS*, 2008, p. 1170.

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 5 Juin 2008, n° 07-14.150 ; *RDSS*, 2008, p. 1170.

Note sous, Soc. 28 Janv. 2009, n° 07-44.556, Bull. civ, 2009, V, n° 24 ; *JCP S*, n° 21-22, 2009, 1226.

Obs. sous, Soc. 3 Juin 2009, n° 08-40.981, Bull. civ. 2009, V, n°141 ; *JCP S*, n° 5, 2009, 41.

VERKINDT (P.-Y.), BADEL (M.),

Obs. sous, Civ. 2^{ème} 13 Déc. 2005, n° 04-18.104, Bull. civ, 2005, II, n° 320 ; *RDSS*, 2006, p. 169.

VERNAC (S.),

Obs. sous, Soc. 6 Juill. 2016, n° 15-15.481 à 15-15.545, Bull. civ, 2016, V, n° 147 ; *RDT*, 2016, p. 560.

Obs. sous, Soc. 24 Mai 2018, n° 17-12.560, Bull. civ, 2018, V, n° 85 ; *RDT*, 2018, p. 523.

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *D*, 2020, p. 1136.

VERNAC (S.), FERKANE (Y.),

Obs. sous, Soc. 8 Juill. 2020, n° 18-18.317 ; *D*, 2020, p. 2312.

VÉRON (M.),

Obs. sous, Crim. 23 Juin 2009, n° 07-85.109, Bull. crim, 2009, n° 126 ; *Dr. pénal*, n° 10, 2009, 121.

VIALLA (F.),

Note sous, Civ. 1^{ère} 7 Nov. 2000, n° 98-17.731, Bull. civ, 2000, I, n° 283 ; *JCP* 2001, II, 10452.

VIDAL (F.),

Note sous, Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ, 1993, IV, n° 390 ; *Rev. Huiss*, 1994, p. 182.

VILMART (C.),

Note sous, Com. 24 Sept. 2013, n° 12-14.344, Bull. civ, 2013, IV, n° 141 ; *JCP E*, n° 48, 2013, 1657.

VINEY (G.),

Note sous, Civ. 2^{ème} 22 Mai 1995, Bull. II, n° 155 ; *JCP*, 1995, I, n° 3853.

Obs. sous, Civ. 16 Juin 1998, n° 96-20.640, Bull. civ, 1998, V, n° 217 ; *JCP*, 1998, I, 187.

Note sous, Ass. plén, 25 Févr. 2000, n° 97-17.378 et n° 97-20.152, Bull. A.P, 2000, n° 2 ; *JCP*, n° 16, 2000, 1241.

Obs. sous, Crim. 28 Mars 2000, n° 99-84.075, Bull. crim, 2000, n° 140 ; *JCP*, 2000, I, 241.

Obs. sous, Civ. 2^{ème}, 12 Oct. 2000, n° 99-10.734, Inédit ; *JCP*, 2001, I, 338.

Note sous, Civ. 2^{ème} 6 Juin 2002, n° 00-15.606, Bull. civ, 2002, II, n° 120 ; *JCP*, 2003, I, 154.

Note sous, Civ. 13 Nov. 2002, n° 00-22.432, Bull. civ, 2002, I, n° 263 ; *JCP*, n° 50, 2003, I, 154.

Note sous, Civ. 9 Nov. 2004, n° 01-17.908, Bull. civ, 2004, I, n° 260 et n° 262 ; *JCP*, 2005, I, p. 132.

Obs. sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *RDC*, n° 2, 2016, p. 217.

VIRASSAMY (G.),

Note sous, Com. 3 Nov. 1992, n° 90-18.547, Bull. civ, 1992, IV, n° 338 ; *JCP G*, 1993, II, 22164.

Note sous, Com. 9 Nov. 1993, n° 91-18.351, Bull. civ, 1993, IV, n° 390 ; *JCP*, II, 1994, 22304, 182.

Obs. sous, Civ. 1^{ère} 3 Avr. 2002, n° 00-12.932, Bull. civ, 2002, I, n° 108 ; *JCP* 2002, I, 184.

VOGEL (L.),

Obs. sous, Com. 13 Mai 1997, n° 95-14.035, Bull. civ, 1997, IV, n° 131 ; *CCC*, n° 118, 1997.

Obs. sous, Cons. conc. n° 97-D-48, 18 Juin 1997 ; *CCC*, 1997.

VRAY (H.),

Note sous, Soc. 2 Oct. 2001, n° 99-42.942, Bull. civ, 2001, V, n° 291 ; *Gaz. Pal*, n° 136, 2002, p. 47.

WALLE (E.),

Obs. sous, Soc. 2 Févr. 2011, n° 10-14. 263 ; *Gaz. Pal*, n° 113, 2011, p. 27.

WAQUET (Ph.),

Note sous, Soc. 15 Mai 1991, n° 89-42.270, Bull. civ, 1991, V, n° 236 ; *Dr. soc*, 1991, p. 619.

Note sous, Soc. 5 Avr. 1995, n° 93-42.690, Bull. civ, 1995, V, n° 123 ; *Dr. soc*, 1995, p. 482.

Note sous, Soc. 9 Mars 1999, n° 96-43.718, Bull. civ, 1999, V, n° 103 ; *Dr. soc*, 1999, p. 566.

Obs. sous, Soc. 1^{er} Avr. 2003, n° 01-01.395, Bull. civ, 2003, V, n° 129, p. 126 ; *Dr. soc*, 2003, p. 651.

Obs. sous, Soc. 2 Avr. 2003, n° 01-40.032, Bull. civ, 2003, V, n° 131 ; *D*, 2003, p. 651.

Obs. sous, Soc. 19 Mars 1997, n° 94-42.963, Inédit ; *Dr. soc*, 2004, p. 210.

Obs. sous, Soc. 11 Oct. 2006, n° 04-47.168, Bull. civ, 2006, V, n° 302 ; *RDT*, 2007, p. 32.

WAUQUIER (V.),

Note sous, Soc. 4 Juill. 2000, n° 98-43.285, Bull. civ, 2000, V, n° 264 ; *D*, 2001, p. 737.

Note sous, Soc. 10 juill. 2002, n° 00-42.368, Inédit ; *Dr. ouv*, 2002, p. 535.

WILLMANN (C.),

Note sous, CJCE 7 Sept. 2004, aff. C-456/02, Rec. p. 7573 ; *RJS*, n° 1, 2005, p. 12.

WILLOCX (L.),

Obs. sous, Soc. 4 Mars 2020, n° 19-13.316 ; *RDT*, 2020, p. 328.

WITZ (C.),

Obs. sous, Com. 20 Févr. 2007, n° 04-17.752, Bull. civ, 2007, IV, n° 52 ; *D*, 2008, p. 2620.

WOLIKOW (J.),

Note sous, Ass. Plén. 27 Févr. 2009, n° 08-40.059, Bull. civ, 2009, AP, n° 2 ; *AJFP*, 2010, p. 172.

WURTZ (E.),

Chron. sous, Soc, 25 Nov. 2015, n° 14 - 24.444, Bull. civ, 2016, V, n° 504 ; *D*, 2016, p. 144

Avis :

Avis de l'avocat général C. COURCOL-BOUCHARD, du 24 Oct. 2018.

Rapports :

**CASILLI (A.), TUBARO (P.), LUDEC (C.), COVILLE (M.), BESEVAL (M.),
MOUHTARE (T.), WAHAL (E.),**

« Le micro-travail en France. Derrière l'automatisation de nouvelles précarités au travail ? », Rapport DipLab, 2019, p. 38.

FROUIN (J.-Y.),

« Réguler les plateformes numériques de travail », Rapport au Premier Ministre du 1^{er} Déc. 2020.

PERULLI (A.),

« Travail économiquement dépendant / parasubordination : les aspects juridiques, sociaux et économiques », Rapports à la Commission européenne, 2002.

Sites internet :

<https://blog.heetch.com/articles/fin-notation-chauffeurs-passagers>

<https://www.uber.com/fr/fr/ride/how-it-works/driver-compliments/>

<https://www.coursier-a-velo.fr/uber-eats/>

<https://www.letudiant.fr/jobsstages/etudiant-et-coursier-deliveroo-c-est-tres-fatigant-de-marier-etudes-la-journee-et-velo-le-soir.html>

https://www.liberation.fr/france/2020/06/01/sans-papiers-sans-contrat-bienvenue-chez-frichti_1790003/

<http://paulklempere.org>

http://gsblas.uchicago.edu/Lars_Stole.html

Compte-rendu du séminaire Ph. NASSE du 22 Juin 2016, « La concurrence des plateformes numériques » : <https://www.tresor.economie.gouv.fr/Articles/8c0a9f11-ebc9-4b37-bae7-32b4c96f97c5/files/3002865e-82f9-404d-bd7d-25847de2eaff>.

Ph. NASSE, « Rapport sur les 'couts de sortie' », sur : <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/054000619.pdf>.

INDEX ALPHABÉTIQUE

A

Abus · 212

Fixation unilatérale des prix · 221, 229

Accident du travail · 57

Activités bénévoles · 43

Autonomie

Contrôle · 223

Devoir d'autonomie · 50

Droit de désobéir aux ordres illicites de l'employeur · 50

Droit de retrait · 49

Nécessité · 259

Salariés autonomes · 49

C

Clause

Clause dédit-formation · 344

Clause de non-concurrence *V.* clause de non-concurrence

Clause d'exclusivité *V.* clause d'exclusivité

Clause de mobilité · 54, 118

Géographique · 54, 110

Professionnelle · 54

Clause d'objectifs · 182

Clause de non-détournement de clientèle · 368

Clause de non-réaffiliation · 377 et s

Clause de non-sollicitation · 374 et s

Clause de rendement · 323

Clause de non-concurrence · 54, 341 et s

Achalandage · 355

Contrepartie financière · 351

Critère de la clientèle · 348

Intérêt légitime · 342

Savoir-faire · 353

Clause d'exclusivité · 306 et s

Fidélité · 326

Intérêt légitime · 316

Jouissance de la force de travail · 314

Jouissance de l'entreprise d'autrui · 314

Clientèle · 250, 260 et s

Autonomie · 261 et s

Charge des risques · 261 et s

Individualité · 261 et

Coemploi · 88, 272

Immixtion anormale · 91

Contrat d'entreprise · 65 et s

Charge des risques · 191

Clientèle · 195

Détournement de clientèle · 65

Obligation de résultat · 221, 355

Responsabilité délictuelle · 188

Risques · 65 et s

Risques économiques · 192

Risques industriels · 193

Contrat d'intégration

Allègement de la charge des risques · 263

Choix de la clientèle · 196

Clientèle · 259

Intuitu personae · 279

Obligation d'information · 281

Pouvoir de contrôle · 257

Pouvoir de direction · *V.* pouvoir de direction (franchise)

Responsabilité des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordres · 271

Responsabilité du fait d'autrui · 265 et s.

Responsabilité en cas d'immixtion · 272

Risques

Clientèle · 259

Risques économiques · 287

Transfert de risques · 278, 292

Contrat de concession · 256

Contrat de franchise · 255 et s

Pouvoir de direction · 256

Transmission du savoir-faire · 256 et s

Contrat de partenariat · 66 et s

Algorithme · 200 et s

Articulation des risques et profits · 298

Articulation des risques et profits (déséquilibre) · 298, 301

Capacités · 104, 375, 376, 398

Charge de travail · 67

Contrat

Contrat d'adhésion · 153, 154

Contrat de bail · 106

Contrat d'entreprise · 197

Contrat de masse · 154

Créateur de risques

Absence d'assistance · 286

Absence de clientèle · 283

Absence de formation · 286

Absence d'espace d'autonomie · 289

Défaut d'information · 287

Exclusivité officieuse · 327

Incitations tarifaires · 328

Investissement parrainés · 329

Intégration · 277

Intuitu personae · 279 et s

Absence · 135

Ambivalence · 133

Non-concurrence officieuse · 327

Non-réaffiliation *V.* Clause de non-réaffiliation

Non-sollicitation *V.* Clause de non-sollicitation

Rémunérations dynamiques · 67
Supplément tarifaire · 66
Tarifs minimums · 67, 179, 236, 237, 264
Risques · 189
Economique · 200
Industriel · 200 et s
Exploitation · 201 et s
Temps de travail · 69
Transfert de risques · 293

Contrat de travail · 15

Astreinte · 333
Contrat de travail à durée déterminée · 157
Convention de répartition des risques · 183
Critère de la dépendance économique · 207
Heures supplémentaires · 68
Intéressement · 192
Intuitu personae · 128
Essai · 129
Finalité économique · 131
Recrutement · 129
Rémunérations · 131
Utilités · 130
Obligation implicite · 121
Adaptation · 121 et s
Formation professionnelle · 121 et s
Praestare · 150, 192, 240, 294, 297, 332, 333, 335
Santé et sécurité · 48

D

Dépendance économique · 214 et s, 306, 307, 329 et s, 386

Éléments caractéristiques · 216

Déréférencement · 101

Dignité · 47

Dilution de l'autorité · 100 et s

Bailleurs d'agrément · 109
Contrainte économique · 110
Rémunération · 110
Bailleurs de véhicules · 110
Gestionnaires chauffeurs · 104 et s
Autorité · 108
Pouvoir d'affectation · 108
Pouvoir de sanction · 109
Utilisateur · 100 et s
Évaluation · 101
Pouvoirs · 103
Transfert des pouvoirs · 101 et s

Dimension collective du contrat de travail · 141 et s

Direction · 146
Justifications · 146
Préexistante · 142
Protection · 143
Représentation · 145
Subordination · 141

Discrimination · 47

Droit à la retraite anticipée · 56

E

Employeur

Pouvoir d'affectation · 89
Pouvoir disciplinaire · 32, 89, 239
Intérêt de l'entreprise · 45, 117, 119, 238, 241
Mise à pied disciplinaire · 244
Risques et profits · 183, 240
Pouvoir règlementaire · 32 et s, 147, 239

Esclavage · 42

Évaluation · 93, 94

Objet · 97 et s
Protection · 95
Rôle · 95
Limite · 94
Contrôle · 96

F

Faute · 184 et s

Faute intentionnelle · 186, 188
Faute lourde · 185

Fourniture de main d'oeuvre · 85, 86 et s

Autorité · 86 et s

G

Géolocalisation · 26, 70 et s, 76

Contrôle · 70
Direction · 74
Intérêt de l'entreprise · 72
Sanction · 77
Surveillance · 72

Gérance de succursale · 218

Gérance non-salariée · 218, 276
Gérance salariée · 218, 273, 275

H

Harcèlement · 47 et s

Hyperspécialisation · 330 et s

I

Immunité · 170 et s

Immunité contractuelle · 185
Immunité délictuelle · 187

Intérêt de l'entreprise · 45, 117 et s

Composition · 119

Intérêt de l'entreprise (plateforme) · 128 et s

Intérêt de l'utilisateur · 129 et s
Satisfaction de l'utilisateur · 135, 138
Sécurité des utilisateurs · 137

L

Liberté d'entreprendre · 255

Liberté du travail · 41, 214

Droits de la personnalité · 50

Licenciement économique · 127 et s

Cause réelle et sérieuse · 127 et s

Difficultés économique · 127 et s

Faute de gestion · 127 et s

Licenciement pour motif personnel · 243

Contrôle des motifs · 243

Intérêt de l'entreprise · 242

Lien de préposition · 187, 267 et s

Loi d'orientation sur la mobilité · 159

Louage

De service · 19

D'ouvrage · 18

M

Maîtrise de la capacité de profit · 219

Arrêt *Labanne* · 247

Contrôle *V.* abus de la fixation unilatérale des prix

Fixation unilatérale des prix · 220

Imprévision · 230

Loyauté · 229

Prix conseillés · 234

**Maîtrise de la capacité de profit (prestataires
offreurs) · 237 et s**

Abus · 212

Algorithme · 234

Maîtrise du profit · 239 et s

Arrêt *Uber* · 250

Mesures de suspension de l'activité · 244

Négociation des marges · 236

Sanctions · 246

Prix conseillés · 237

O

Ordre public économique · 345, 443

Organisation (plateformes) · 148, 149

Collective · 150 et s

Chartes · 152

Livret chauffeur · 152

Règlements · 152

Collectivité de prestataires · 153

Confusion des prestataires · 159

Individuelle (non) · 147

P

Pénibilité · 56

Plateformes

De mobilité · 13

De mutualisation · 11

Directives comportementales · 64

Géolocalisation · 71

Direction · 77

Pouvoirs de contrôle, de sanction et de direction · 78

Sanction · 77

Plateformes (évaluation) · 98 et s

Discrimination · 99

Du prestataire · 99

Les compliments · 99

Par étoile · 98

Titulaire du pouvoir · 98

Pouvoir d'organisation · 117 et s

Intérêt de l'entreprise · *V.* intérêt de l'entreprise

Réorganisation (contrôle) · 125

Réorganisation (liberté) · 124

Intérêt de l'entreprise (exception) · 119

Intérêt de l'entreprise (limite) · 118, 121

Propriété · 204

Propriété économique · 216 et s

R

Responsabilité sociale des plateformes · 69

Risques d'exploitation · 201

S

Service organisé · 115 et s

Au profit d'autrui · 189 et s

Par autrui · 164 et s

Unilatéralisme · 179 et s

Service organisé (plateforme) · 170 et s

Du marché · 178

Unilatéralisme · 179

Seuil minimum de connexion · 64

Shift · 60

Strikes · 62

Subordination · 17

Dépendance économique *V.* Théorie de la

rémunération, *V.* Dépendance économique

État de subordination · 31 et s

Désubjectivation · 44

Formation professionnelle · 45

Gestion des compétences professionnelles · 44

Libre-arbitre · 44 et s

Réification · 49

Lien de subordination juridique · 29 et s

T

Temps de travail effectif · 5" et s

Théorie de la rémunération · 207

Travail forcé · 42

Travailleur · 210

U

Unicité d'employeur · 84 et s
Conjonction d'employeurs · 90

V

Vie personnelle · 51

Vie professionnelle · 51

Vulnérabilité · 211

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	6
LISTE DES PRINCIPALES ABRÉVIATIONS	8
SOMMAIRE	10
INTRODUCTION	11
PARTIE I) LA PERTURBATION DE LA SUBORDINATION PAR LES PLATEFORMES DE MOBILITÉ	37
TITRE I) L'IDENTIFICATION COMPLEXE DE L'ETAT DE SUBORDINATION DANS LE CADRE DES PLATEFORMES	39
CHAPITRE I) LES CONTRAINTES FAVORABLES A LA RECONNAISSANCE D'UN ETAT DE SUBORDINATION DANS LE CADRE DES PLATEFORMES	40
SECTION I) LA CONCEPTION DE L'ETAT DE SUBORDINATION DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL	40
§1) L'abdication volontaire du libre-arbitre par l'état de subordination	41
I) La confiscation du libre-arbitre par la subordination	41
A) La saisie du libre-arbitre du salarié par la subordination.....	41
B) Le caractère essentiel de la maîtrise du libre-arbitre	44
II) La confiscation mesurée du libre-arbitre par la subordination	46
A) La protection de la qualité de personne par la liberté du travail.....	46
B) La garantie d'espaces d'autonomie par la liberté du travail	49
§2) L'état de subordination ou la maîtrise du corps du salarié	52
I) La subordination comme modalité de maîtrise du corps.....	52
II) La subordination comme modalité de protection des corps	56
CONCLUSION SECTION	58
SECTION II) LES MESURES SUSCEPTIBLES DE CARACTERISER UN ETAT DE SUBORDINATION DANS LE CAS DES PLATEFORMES	59
§1) Les mesures « indirectes » susceptibles de caractériser l'état de subordination	59
I) Les mesures coercitives et le pouvoir de direction de la plateforme.....	59
A) Les mesures visant l'inscription du prestataire offreur.....	59
1) <i>La saisie de la force de travail par les créneaux horaires</i>	60
2) <i>Une subordination indirecte par les obligations de connexion</i>	62
B) L'ambivalence des mesures de direction visant l'esprit	64
II) Les mesures « incitatives » susceptibles de caractériser la direction de la plateforme	66
§2) Les mesures « incertaines » susceptibles de caractériser un état de subordination	70
I) La géolocalisation comme modalité de subordination	70
A) L'émanation du contrôle par la géolocalisation.....	71
1) <i>La mise en œuvre du contrôle par la géolocalisation</i>	71
2) <i>L'émanation du pouvoir d'organisation par la géolocalisation</i>	72
B) La direction potentielle par la géolocalisation.....	74
II) La géolocalisation comme modalité incertaine de subordination par les plateformes	75
A) La déduction du pouvoir de direction par la géolocalisation.....	76
B) Les contestations issues d'une lecture déductive du pouvoir de direction	79
CONCLUSION SECTION	82
CONCLUSION CHAPITRE	83
CHAPITRE II) LA PERTURBATION DE LA SUBORDINATION PAR LA DIVERSITE DES SOURCES D'AUTORITE	84

SECTION I) L'UNICITE D'EMPLOYEUR OU L'UNICITE DE LA SOURCE D'AUTORITE	84
§1) L'employeur comme source unique de l'autorité.....	85
I) Les manifestations de l'autorité de l'employeur dans les relations tripartites	85
II) Le recours au pouvoir d'affectation comme outil de démonstration de l'autorité	88
§2) L'exception tolérée de la conjonction d'employeurs.....	90
CONCLUSION SECTION.....	92
SECTION II) LA PERTURBATION DE LA SUBORDINATION PAR LA DISPERSION DE L'AUTORITE DANS LES PLATEFORMES.....	93
§1) L'illustration du pouvoir de l'utilisateur dans le cadre de l'évaluation.....	93
I) L'évaluation comme prérogative du pouvoir de direction dans le contrat de travail	93
A) L'évaluation autorisée par la subordination.....	94
B) L'évaluation encadrée par la subordination.....	96
II) L'évaluation source de perturbation de la subordination dans le cadre des plateformes	98
A) L'évaluation détournée dans le cadre des plateformes	98
B) Le transfert du pouvoir de sanction au moyen de l'évaluation.....	100
1) <i>La distinction du rôle de la clientèle dans le contrat de travail et dans le cas des plateformes.....</i>	<i>100</i>
2) <i>L'identification de prérogatives de subordination du côté de l'utilisateur.....</i>	<i>102</i>
§2) L'apparition du « gestionnaire de chauffeur » : une source nouvelle d'autorité.....	103
I) La dilution de l'autorité par l'insertion de gestionnaires de chauffeurs	104
A) Le recours aux gestionnaires de chauffeurs comme modalité d'exclusion de la personne du prestataire.....	105
B) Le recours aux gestionnaires chauffeurs comme modalité de dilution de l'autorité	108
II) La dilution de l'autorité et les bailleurs d'agrément	109
CONCLUSION SECTION.....	112
CONCLUSION CHAPITRE.....	113
CONCLUSION TITRE	114
TITRE II) L'INCERTITUDE DU SERVICE ORGANISE COMME INDICE DE DEMONSTRATION DE L'ETAT DE SUBORDINATION DANS LE CADRE DES PLATEFORMES	115
CHAPITRE I) LE RENOUVELLEMENT DE L'ORGANISATION PAR LES PLATEFORMES	117
SECTION I) LA COMPOSITION RENOUVELEE DE L'ORGANISATION PAR LES PLATEFORMES	117
§1) L'encadrement du pouvoir d'organisation par l'intérêt de l'entreprise.....	117
I) L'intérêt de l'entreprise à l'origine du pouvoir d'organisation de l'employeur.....	118
II) L'intérêt de l'entreprise comme limite au pouvoir d'organisation de l'employeur	121
A) L'encadrement du pouvoir d'organisation de l'employeur en matière de formation professionnelle.....	121
B) L'encadrement du pouvoir d'organisation de l'employeur en matière de réorganisation.....	123
1) <i>Initialement : l'absence de contrôle du pouvoir d'organisation de l'employeur.....</i>	<i>123</i>
2) <i>Finalemment : le contrôle du pouvoir d'organisation</i>	<i>124</i>
§2) Le pouvoir d'organisation limité à l'intérêt de l'utilisateur dans le cas des plateformes.....	128
I) Le processus d'exclusion des prestataires offreurs par la plateforme	128
A) L'importance des qualités du salarié dans la conception de l'intérêt légitime	128
B) L'indifférence de la plateforme quant aux qualités intrinsèques des prestataires	132
II) La relecture de l'organisation par les plateformes.....	135
A) La redécouverte de l'intérêt de l'entreprise par les plateformes de mobilité.....	135
B) La redécouverte de la finalité de « l'intérêt-plateforme »	136
1) <i>Des mesures destinées à assurer la sécurité des utilisateurs.....</i>	<i>137</i>
2) <i>Les mesures de direction liées à la satisfaction de l'utilisateur.....</i>	<i>138</i>
CONCLUSION SECTION.....	140
SECTION II) LA STRUCTURE DE L'ORGANISATION ALTEREE PAR LES PLATEFORMES	141

§1) Le volet collectif du pouvoir d'organisation dans le contrat de travail	141
I) L'octroi d'un ensemble de droits par l'organisation collective	141
A) La dimension collective conférée par le contrat de travail	141
B) Les manifestations du collectif en droit du travail.....	142
1) <i>La protection par la collectivité</i>	143
2) <i>La représentation par la collectivité</i>	145
II) La mise en œuvre de directives générales par l'organisation collective	146
§2) L'exacerbation du collectif dans le cadre des plateformes.....	148
I) L'évacuation du volet individuel de l'organisation.....	148
A) La multiplication des titulaires du pouvoir individuel d'organisation.....	148
B) L'atténuation du rôle de la plateforme.....	150
II) L'exacerbation du versant collectif de l'organisation	152
A) Les manifestations de l'organisation collective de l'activité.....	152
B) La constitution d'une communauté par les plateformes	153
1) <i>La nature spécifique de la communauté des prestataires offreurs</i>	153
a) Les modalités de constitution de la communauté de prestataires	153
b) La composition de la communauté de prestataires	156
2) <i>La réception des spécificités de cette collectivité plateforme</i>	159
CONCLUSION SECTION.....	161
CONCLUSION CHAPITRE.....	162
CHAPITRE II) LA PERTURBATION DU SERVICE ORGANISE PAR LES	
PLATEFORMES	163
SECTION I) L'INCERTITUDE DU SERVICE UNILATERALEMENT ORGANISE	
PAR AUTRUI DANS LE CADRE DES PLATEFORMES	163
§1) Le service organisé comme manifestation de l'unilatéralisme sur l'activité dans le contrat de travail	164
I) L'organisation du service par autrui.....	164
II) L'identification nécessaire de l'autorité dans le service organisé	166
§2) Les incertitudes liées à la conception du service unilatéralement organisé par autrui dans le cas des	
plateformes.....	169
I) L'existence d'un service organisé par la plateforme	169
A) Les outils du travail et l'insertion dans le service organisé	169
B) Le service organisé et l'application numérique	172
II) L'incertitude de l'unilatéralisme dans le cadre des plateformes	173
A) L'éviction de l'indépendance au moyen du marché	174
1) <i>L'éviction de l'indépendance par l'indice du marché</i>	174
2) <i>La déduction contestable de l'organisation par l'indice du marché</i>	176
B) L'identification de l'unilatéralisme par des indices insuffisants	178
CONCLUSION SECTION.....	182
SECTION II) L'INCERTITUDE DU SERVICE ORGANISE POUR AUTRUI DANS	
LE CADRE DES PLATEFORMES	183
§1) La portée qualificative du service organisé pour autrui.....	183
I) La charge des risques et la qualification du contrat de travail.....	183
A) Le contrat de travail et la charge des risques	184
1) <i>La faute contractuelle du salarié : un risque supporté par l'employeur</i>	185
2) <i>La faute délictuelle du salarié : un risque d'exploitation à la charge de l'employeur</i>	187
B) La charge des risques dans la démonstration de la subordination	189
II) La charge des risques et la qualification de contrat d'entreprise.....	191
A) L'élément fondateur de la charge des risques.....	191
B) L'insuffisance du critère de la détention de la clientèle	195
§2) L'ambivalence de la charge des risques dans le cadre des plateformes	197
I) La détention de la clientèle par la plateforme et les risques liés à l'activité	197
II) Les risques économiques et industriels dans le contrat de partenariat	200
CONCLUSION SECTION.....	202
CONCLUSION CHAPITRE.....	203
CONCLUSION TITRE	204

CONCLUSION PARTIE.....	205
PARTIE II) LA DÉPENDANCE ECONOMIQUE COMME OUTIL RÉVÉLATEUR DE SUBORDINATION DANS LE CAS DES PLATEFORMES.....	207
TITRE I) LA REVALORISATION DU CRITERE DU SERVICE ORGANISE AU MOYEN DE LA DEPENDANCE ECONOMIQUE	210
CHAPITRE I) LA MAITRISE DU PROFIT PAR LES PLATEFORMES.....	213
SECTION I) LA DEFINITION DE LA DEPENDANCE ECONOMIQUE PAR LA MAITRISE DE LA CAPACITE DE PROFIT	213
§1) Le cantonnement de la dépendance économique a la liberté d'entreprendre	214
I) L'encadrement de l'activité dans le cadre des contrats de dépendance	214
II) La maîtrise de l'activité économique en droit du travail	217
§2) Le contrôle des éléments caractéristiques de la dépendance économique	219
I) Le contrôle de la fixation unilatérale des prix	220
II) La subordination en réaction au dépassement de la dépendance.....	223
CONCLUSION SECTION.....	227
SECTION II) L'ABSENCE DE MAITRISE DU PROFIT COMME INDICE DE SUBORDINATION DANS LE CADRE DES PLATEFORMES.....	228
§1) La conception d'un contexte de dépendance économique par la maîtrise de la capacité de profit	228
I) L'insécurité de la fixation unilatérale des prix par les plateformes.....	228
A) Le régime de la détermination des prix des biens ou des services	229
B) L'indétermination des prix dans le cadre des plateformes	232
II) L'insécurité relative à la détermination du profit	234
A) L'encadrement des profits dans l'intégration	234
B) L'encadrement exacerbé des profits par les plateformes.....	235
§2) La maîtrise globale du profit par les plateformes	238
I) La maîtrise du profit comme modalité d'organisation par les plateformes.....	238
A) Maîtrise de la capacité de profit et prérogative disciplinaire dans l'entreprise	238
1) <i>Le pouvoir disciplinaire de l'employeur comme manifestation de l'intérêt de l'entreprise</i>	<i>239</i>
2) <i>Le licenciement et la maîtrise de l'organisation</i>	<i>241</i>
B) La plateforme et la maîtrise du profit par des mesures « disciplinaires »	243
1) <i>La suspension de la capacité de profit par les plateformes</i>	<i>243</i>
2) <i>La maîtrise du profit par les mesures disciplinaires</i>	<i>246</i>
II) La résurgence du service organisé pour autrui	247
A) L'identification du service organisé par l'indice de la dépendance économique.....	247
B) La réception dans le contentieux des plateformes	250
CONCLUSION SECTION.....	252
CONCLUSION CHAPITRE.....	253
CHAPITRE II) LA CONFIRMATION DE LA SUBORDINATION PAR L'ARTICULATION DES RISQUES ET PROFITS	254
SECTION I) L'IDENTIFICATION DE L'INDEPENDANCE PAR LA CHARGE DES RISQUES	254
§1) La nécessité de l'autonomie face à la charge des risques	255
I) L'atténuation de l'autonomie de l'entrepreneur intégré	255
II) L'autonomie comme moyen de support de la charge des risques	259
A) L'existence de l'entrepreneur conditionnée à l'existence de la clientèle	259
B) L'autonomie nécessaire dans la conservation de la clientèle	261
§2) La consécration et l'allègement de la charge des risques dans la dépendance économique	263
I) La portée protectrice des mesures altérant l'autonomie	263
A) La sécurisation de l'entrepreneur dépendant sur le marché.....	263
B) La sécurisation ambivalente de l'entrepreneur dépendant du point de vue de la responsabilité.....	265
1) <i>L'échec d'une responsabilité du fait d'autrui dans le cadre des relations de dépendance</i>	<i>265</i>

a) Les justifications à la mise en œuvre d'un principe de responsabilité du fait d'autrui aux relations de dépendance	265
b) L'échec d'un régime de responsabilité fondé sur la participation à l'entreprise d'autrui.....	267
2) <i>Les manifestations d'un allègement de la responsabilité</i>	271
II) La sécurisation proportionnelle au degré de dépendance.....	273
A) La dépendance économique exacerbée dans le régime de la gérance de succursale.....	273
B) L'assouplissement de la charge des risques dans la gérance de succursale.....	275
CONCLUSION SECTION.....	277
SECTION II) L'IDENTIFICATION DE LA SUBORDINATION PAR L'ARTICULATION DES RISQUES ET PROFITS DANS LE CADRE DES PLATEFORMES	278
§1) La création du risque par l'intégration des prestataires offreurs	278
I) Le transfert de risques par la sélection du prestataire offreur.....	279
A) L'attache aux qualités personnelle du postulant dans les contrats d'intégration.....	279
1) <i>L'appréciation nécessaire des qualités du postulant</i>	279
2) <i>La justification du caractère impératif de l'information du postulant</i>	281
B) Le défaut d'attention aux qualités du prestataire	284
1) <i>L'intégration détachée du prestataire</i>	284
2) <i>Le risque induit par une intégration détachée du prestataire</i>	287
II) L'intégration par les plateformes et l'impossibilité de lutter contre les risques.....	288
A) L'éviction des espaces d'autonomie du prestataire offreur	289
B) L'impossible lutte contre les risques dans les contrats de partenariat	290
§2) La plateforme et le report des risques sur le prestataire offreur	291
I) Le transfert des risques par les plateformes.....	292
A) Le transfert de risques comme modalité d'intégration traditionnelle.....	292
B) L'organisation du transfert de ses propres risques par la plateforme	293
1) <i>Le transfert des risques économiquement supportés par les plateformes</i>	293
2) <i>Le transfert des risques matériellement supportés par les plateformes</i>	295
II) La réapparition de la subordination par l'articulation des risques et profits	296
A) L'association des risques et profits au sein du contrat de travail.....	296
B) La plateforme vectrice de disproportion entre la charge des risques et la maîtrise des profits	298
1) <i>La mise en balance des risques et profits et la subordination</i>	298
2) <i>L'articulation des risques et profits et la révélation du service organisé dans le cas des plateformes</i> ...	300
a) La charge des risques et profits et la réapparition de la subordination.....	300
b) L'éviction des sources d'autorité annexes	302
CONCLUSION SECTION.....	303
CONCLUSION CHAPITRE.....	304
CONCLUSION TITRE	305
TITRE II) LA DEPENDANCE ECONOMIQUE ET L'APPROPRIATION DE LA FORCE DE TRAVAIL PAR LES PLATEFORMES.....	306
CHAPITRE I) L'AMBIVALENCE DE LA CAPTATION DE LA FORCE DE TRAVAIL PAR L'EXCLUSIVITE DANS LE CADRE DES PLATEFORMES	306
SECTION I) L'IDENTIFICATION D'EXCLUSIVITES AUX OBJETS OPPOSES... 307	
§1) La captation de la force de travail par la clause d'exclusivité dans le contrat de travail.....	307
I) La conjonction de l'objet des clauses d'exclusivité et de la subordination.....	308
A) L'identification de l'objet de l'exclusivité par la subordination.....	309
B) La justification de l'exclusivité à l'aide de l'intérêt légitime	310
II) La conjonction entre l'effet des clauses d'exclusivité et la subordination	311
A) L'extension du champ de la subordination par l'exclusivité	312
B) L'extension de la jouissance de la force de travail	314
§2) L'indifférence de la force de travail dans l'exclusivité induite par la dépendance	316
I) L'identification d'un intérêt indifférent à la force de travail.....	316
II) La consécration d'une jouissance paisible exclusive de la force de travail.....	319
CONCLUSION SECTION.....	322

SECTION II) L'EFFET DES DISPOSITIFS OFFICIEUX D'EXCLUSIVITE SUR LA FORCE DE TRAVAIL DANS LE CAS DES PLATEFORMES 323

§1) La mise en œuvre d'une exclusivité factuelle par les plateformes	323
I) Les modalités coercitives d'exclusivité factuelle par les plateformes.....	323
A) La proximité entre les clauses d'exclusivité et l'obligation de « disposition active ».....	324
B) La proximité entre les clauses d'exclusivité et les seuils de connexion	326
II) Des modalités incitatives d'exclusivité par les plateformes.....	327
A) Les incitations fidélisantes au potentiel exclusif	327
B) L'exclusivité par les investissements parrainés	329
§2) L'identification de l'objet de l'exclusivité factuelle dans le cas des plateformes	331
I) Des indices de saisie de la force de travail par l'exclusivité des plateformes.....	332
II) Une exclusivité potentiellement génératrice de subordination.....	336

CONCLUSION SECTION 338

CONCLUSION CHAPITRE..... 339

CHAPITRE II) L'IDENTIFICATION FORMELLE DE LA SUBORDINATION PAR LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE POST-CONTRACTUELLE..... 340

SECTION I) LA DISTINCTION DES CLAUSES DE NON-CONCURRENCE DANS LE CONTRAT DE TRAVAIL ET DANS LES CONTRATS D'INTEGRATION 341

§1) La conception de l'intérêt légitime des clauses de non-concurrence en droit du travail.....	341
I) L'insertion du salarié au sein de la cause des clauses de non-concurrence.....	341
A) Les éléments de définition de l'intérêt légitime.....	342
1) <i>L'insuffisance du critère du contact avec la clientèle</i>	342
2) <i>La préférence du savoir-faire dans la démonstration de l'intérêt légitime</i>	343
B) Les éléments de composition de l'intérêt légitime	345
1) <i>La légitimité de la clause de non-concurrence par le caractère accessoire de ses restrictions</i>	345
2) <i>La légitimité de la clause au moyen du caractère indispensable des intérêts</i>	347
II) La détermination de l'objet des clauses de non-concurrence	348
A) La détermination de l'intérêt légitime par les qualités substantielles du salarié	348
B) La consécration des qualités substantielles du salarié par la contrepartie pécuniaire	351
§2) L'objet des clauses de non-concurrence dans les contrats commerciaux.....	353
I) L'appréciation de l'intérêt légitime dans les contrats commerciaux	353
A) La conception du critère de la clientèle	353
1) <i>L'abandon du critère de la clientèle</i>	353
2) <i>La consécration de l'achalandage et l'intérêt légitime</i>	355
B) L'appréciation du savoir-faire comme élément de constitution de l'intérêt légitime.....	356
1) <i>L'exclusion de l'identité et de la réputation du réseau comme intérêt légitime</i>	356
2) <i>L'émergence du savoir-faire comme intérêt légitime</i>	357
II) La liberté d'entreprendre au cœur des restrictions de concurrence post-contractuelles.....	359
A) La liberté du travail saisie par les clauses de non-concurrence dans le contrat de travail.....	359
B) La liberté d'entreprendre uniquement saisie dans le contrat d'intégration.....	361
1) <i>L'objet de la clause de non-concurrence post-contractuelle</i>	361
2) <i>L'importance de la liberté d'entreprendre dans le cadre de la clause de non-concurrence</i>	362

CONCLUSION SECTION 364

SECTION II) LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE « OFFICIEUSE » DES PLATEFORMES : OU LA SAISIE RENOUVELEE DE LA FORCE DE TRAVAIL 365

§1) Des clauses susceptibles de caractériser une saisie de la force de travail par les plateformes.....	365
I) Les dispositifs susceptibles de caractériser des clauses de non-concurrence « indirectes » dans le contrat de travail.....	365
A) L'identification de clauses vectrices d'interrogations	366
B) Les effets restrictifs sur la liberté du travail	368
1) <i>L'exclusion de la personne dans les clauses de clientèle</i>	368
2) <i>La présence indirecte de la personne</i>	369
II) Des dispositifs contractuels créateurs de restrictions à la liberté du travail dans le cas des plateformes	371
§2) Les discussions entourant les dispositifs restrictifs de la liberté d'entreprendre.....	373

I)	L'identification d'une proximité entre les clauses de non-sollicitation et le dispositif des agréments	374
A)	La clause de non-sollicitation susceptible de constituer une clause de non-concurrence	374
B)	Le dépassement de l'objet des clauses de non-sollicitation par les plateformes	375
II)	La saisie de la force de travail par des clauses de non-réaffiliation	377
A)	L'analyse des clauses de non-réaffiliation.....	377
B)	Le dépassement de l'objet des clauses de non-réaffiliation par les plateformes	378
	CONCLUSION SECTION	380
	CONCLUSION CHAPITRE.....	381
	CONCLUSION TITRE	382
	CONCLUSION PARTIE.....	383
	CONCLUSION GÉNÉRALE	384
	BIBLIOGRAPHIE	387
	INDEX ALPHABÉTIQUE.....	536
	TABLE DES MATIÈRES	540