



**DERRIENNIC ASSOCIÉS**

**Novembre 2020**

#NewsDerriennicDroitSocial



### Sommaire :

- Contrôle rigoureux du faisceau d'indices sur le lien de subordination revendiqué par livreurs dans leurs relations avec les plateformes collaboratives [Lire l'article](#)
- L'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie [Lire l'article](#)
- La régularité de la procédure de licenciement collectif relève bien de la compétence du tribunal administratif [Lire l'article](#)
- La requalification des interprètes traducteurs auprès des tribunaux en collaborateurs occasionnels du service public [Lire l'article](#)
- Un licenciement économique notifié dans le cadre d'une liquidation judiciaire peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse si le salarié démontre une faute de gestion de l'employeur [Lire l'article](#)
- Quand le législateur met les influenceurs mineurs à l'abri du coup de grisou (numérique) [Lire l'article](#)

## Contrôle rigoureux du faisceau d'indices sur le lien de subordination revendiqué par livreurs dans leurs relations avec les plateformes collaboratives

---

*Arrêt de la CA de Paris – 8 octobre 2020 – n° 18/05471*

Dans deux arrêts rendus le 8 octobre dernier, la Cour d'appel de Paris estime que les livreurs à vélo des plates-formes collaboratives sont des prestataires de services et non des salariés. Après la Cour de cassation (Uber et Take Eat Easy), la Cour d'appel de Paris se montre très rigoureuse dans le contrôle de l'existence d'un lien de subordination.

En l'espèce un travailleur a effectué des livraisons à domicile pour le compte d'une société dans le cadre d'un contrat de réalisation de prestations d'une durée déterminée d'1 an renouvelable tacitement. Le contrat prévoyait notamment que la personne s'engageait à ne pas directement ou indirectement mener ou participer à des prestations identiques ou similaires à un projet identique ou similaire au projet de « TOK TOK TOK » que ce soit sur le sol français ou en dehors.

Le Conseil de Prud'hommes de Paris a été saisi afin de faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail et obtenir le versement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire. Le Conseil a débouté le livreur de l'intégralité de ses demandes au motif que ce dernier avait utilisé son propre véhicule dont il assurait l'entretien, qu'il était libre quant aux

horaires de connexion pour effectuer les livraisons, qu'il n'avait été tenu à aucun horaire et qu'il avait été libre de travailler pour d'autres sociétés ou à son compte.

La Cour d'Appel a confirmé le jugement et écarté l'existence d'un lien de subordination, considérant que :

- Le travailleur ne rapporte pas la preuve qu'il était dans l'obligation de respecter des horaires de travail, une formation complète et de participer à des réunions en dehors de son temps de travail.
- La mise à disposition d'une tenue et d'un téléphone portable n'établit pas la réalité d'un lien de subordination
- Le système de géolocalisation par GPS, si toutefois le contraire n'est pas démontré, n'établit pas un pouvoir de contrôle ni un pouvoir de sanction de l'employeur.
- Le fait que le travailleur ne dispose d'aucune clientèle personnelle n'a aucune incidence sur l'existence d'un lien de subordination tout comme le régime d'auto-facturation que la loi autorise dans certaines conditions dans le cadre d'un contrat de prestation de service.

La Cour d'appel de Paris pose ainsi les bases solides de la recherche de la preuve relative à la caractérisation du lien de subordination. Le port d'une tenue, le suivi par géolocalisation, l'incitation à travailler durant certains horaires, la possible résiliation du contrat en cas de contre-performance, ne sont pas des éléments

suffisants pour établir l'existence d'un contrat de travail.

Cette décision rappelle que chaque litige est particulier et doit s'apprécier in concreto, à l'aide de la méthode du faisceau d'indices.

Il ne peut y avoir de requalification systématique des contrats de ces livreurs en contrat de travail.

## Contrôle rigoureux du faisceau d'indices sur le lien de subordination revendiqué par livreurs dans leurs relations avec les plateformes collaboratives



@SSAINTSANS

RETROUVEZ NOTRE ARTICLE SUR [WWW.DERRIENNIC.COM](http://WWW.DERRIENNIC.COM)

## L'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie

*Arrêt n°819 du 30 septembre 2020 (19-11.974) – Cour de cassation – Chambre sociale*

La Cour de Cassation, le 30 septembre 2020, rend une décision en guise de message de prévention concernant les mesures à respecter dans l'optique d'un reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie.

En l'espèce un salarié a été déclaré inapte à son poste par le médecin du travail puis a été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

La Cour d'appel, après avoir relevé que l'employeur n'avait pas respecté son obligation de consultation, a cependant retenu que ce manquement n'avait pas eu

pour effet de rendre le licenciement sans cause réelle et sérieuse

La Cour de Cassation, au regard des articles L. 1226-2 et L. 1226-2-1 alinéas 2 et 3 du code du travail, a considéré que la méconnaissance des dispositions relatives au reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie, dont celle imposant à l'employeur de consulter les délégués du personnel, prive le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La plus haute des juridictions se montre inflexible quant à l'omission de la consultation des représentants du personnel dans le cadre d'un reclassement antérieurement à un licenciement. Elle juge que même si l'employeur a « sérieusement » envisagé et mis en œuvre le reclassement de son salarié, il ne doit pour autant pas omettre de consulter les représentants du personnel à ce sujet, sous peine de voir le licenciement privé de cause réelle et sérieuse.

**DERRIENNIC ASSOCIES**

L'obligation de reclassement du salarié déclaré inapte consécutivement à un accident non professionnel ou une maladie

@SSAINTSANS

The infographic features a central illustration of three professionals (a man in a blue shirt and a woman in a white lab coat) reviewing documents. The background is filled with various icons representing healthcare and business, including a plus sign, a bar chart, a pie chart, and a magnifying glass. The text is presented in a clean, modern font, with the title in orange and the body text in blue and black.

NEWSLETTER DROIT SOCIAL – Novembre 2020

## La régularité de la procédure de licenciement collectif relève bien de la compétence du tribunal administratif

---

*Arrêt n° 777 du 30 septembre 2020 (19-13.714) – Cour de Cassation – Chambre sociale*

A l'heure où les difficultés financières pleuvent sur les entreprises la Cour de Cassation rend un arrêt prenant la forme d'une notice d'utilisation de la procédure du plan de sauvegarde de l'emploi dans le cadre d'un licenciement collectif.

En l'espèce une société établit un projet de réorganisation prévoyant la fermeture d'une vingtaine de ses magasins. Ce projet entraînait la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi annonçant le licenciement de deux cent vingt-sept salariés en contrat de travail à durée indéterminée et le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée de trente-cinq salariés. Se targuant du fait qu'ils n'avaient pas été consultés dans la réalisation de ce projet de réorganisation, le comité d'entreprise, le CHSCT et le syndicat Sud Commerces ont saisi dans un premier temps le TGI mais leurs demandes sont déclarées irrecevables devant les juridictions de l'ordre judiciaire. Par conséquent, le comité d'entreprise saisira l'autorité administrative au fin de faire suspendre la réorganisation de ladite société.

Pour autant le comité d'entreprise ainsi que le syndicat Sud Commerces font appel de la décision du président du TGI de se déclarer irrecevable en l'espèce.

La Cour de Cassation, au même titre que la Cour d'appel, jugera conforme la décision du président du TGI. Elle justifiera sa décision en énonçant, au regard des articles L. 1233-57-5 et L. 1235-7-1 du code du travail, que « toute demande tendant, avant la transmission de la demande de validation d'un accord collectif ou d'homologation d'un document de l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, à ce qu'il soit enjoint à l'employeur de fournir les éléments d'information relatifs à la procédure en cours ou de se conformer à une règle de procédure prévue par les textes législatifs, est adressée à l'autorité administrative ».

C'est ainsi que toutes décisions relatives à la régularité de la procédure de licenciement collectif ne se distinguent pas du contentieux de la décision de validation ou d'homologation de cette procédure tous deux relevant de la compétence du tribunal administratif en premier ressort.

Cet arrêt de la Cour de Cassation sonne comme un rappel du principe de séparation des pouvoirs entre l'autorité administrative et judiciaire. La procédure d'homologation et de validation d'un plan de sauvegarde de l'emploi est soumise à l'autorité administrative. Cela paraît logique tant l'examen de ce plan de sauvegarde par les autorités administratives peuvent justement prononcer la suspension sous astreinte de la fermeture des magasins concernés en l'espèce.

## La requalification des interprètes traducteurs auprès des tribunaux en collaborateurs occasionnels du service public

*Tribunal judiciaire de Paris – 14 août 2020*

Le 14 août 2020 le tribunal judiciaire de Paris a rendu une décision quelque peu étonnante car il a ordonné la requalification du statut de vingt-sept interprètes-traducteurs des tribunaux en collaborateurs occasionnels du service public.

En effet selon un décret du 17 janvier 2000 les requérants établissent que les interprètes-traducteurs appartiennent au statut de collaborateurs occasionnels du service public. L'Etat, quant à lui, estime que seul un décret datant de 2015 leur adjuge ce statut et demande ainsi le rejet des demandes portant sur la période antérieure à ce décret.

Le tribunal judiciaire a rappelé en première lieu que les interprètes-traducteurs sont

des collaborateurs occasionnels du service public (CSS, Art L.311-3). Ensuite il a ajouté qu'importe peu le volume horaire consacré à la collaboration à une mission de service public tout comme le nombre de réquisition dont ils font l'objet ou encore la nature occasionnelle de leur collaboration qui tient au fonctionnement spécifique de leur profession.

En outre, le tribunal a interprété le décret de 2015 comme ne faisant que transcrire une règle qui aurait dû être antérieurement appliquée depuis l'entrée en vigueur du décret du 17 janvier 2000.

L'état a été condamné à payer pour la période à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, au vu de la prescription quadriennale de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 31 décembre 1968, les cotisations sociales, salariales et patronales, afférentes à l'ensemble des missions d'interprètes judiciaires des vingt-sept requérants.

DERRIENNIC ASSOCIES

### La requalification des interprètes traducteurs auprès des tribunaux en collaborateurs occasionnels du service public

RETROUVEZ NOTRE ARTICLE SUR [WWW.DERRIENNIC.COM](http://WWW.DERRIENNIC.COM)



@SSAINTSANS

## Un licenciement économique notifié dans le cadre d'une liquidation judiciaire peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse si le salarié démontre une faute de gestion de l'employeur

*Arrêt n°694 du 08 juillet 2020 (18-26.140) – Cour de cassation – Chambre sociale*

Si la crise sanitaire sera la cause directe de bon nombre de difficultés financières et structurelles pour les entreprises, la faute de l'employeur dans le cadre d'une liquidation judiciaire n'est pas à exclure.

L'article L1233-3 du Code du travail, tel qu'issu de la loi Travail du 8 août 2016, définit le licenciement pour motif économique et prévoit notamment comme cause autonome « la cessation d'activité de l'entreprise ».

Cette cause autonome de licenciement économique avait été déjà retenue par la jurisprudence.

L'arrêt rendu le 8 juillet 2020 reconnaît la possibilité pour le salarié de contester son licenciement dans le cadre d'une cessation

de l'activité de l'entreprise en invoquant une faute de l'employeur, de nature à priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.

La charge de la preuve qui pèse sur le salarié s'avère néanmoins très délicate.

Ce dernier doit faire la démonstration 1) d'une faute ou d'une légèreté blâmable et 2) d'un lien de causalité avec la liquidation judiciaire.

En l'occurrence, la Cour de cassation a considéré que le salarié ne démontrait pas que « le défaut de déclaration de l'état de cessation des paiements de la société et le détournement d'actif commis par le dirigeant » étaient à l'origine de la liquidation judiciaire.

Si la Haute juridiction pose le principe d'une exception à l'automatisme du caractère économique d'un licenciement faisant suite à la fermeture d'une entreprise, en cas de cessation d'activité, son application en pratique devrait rester rare tant la démonstration de la preuve d'un lien de causalité entre la faute de l'employeur et la cessation d'activité semble difficile à établir.

DERRIENNIC ASSOCIÉS  
@SSAINTSANS

**Un licenciement économique notifié dans le cadre d'une liquidation judiciaire peut être déclaré sans cause réelle et sérieuse si le salarié démontre une faute de gestion de l'employeur**

Retrouvez notre article sur [www.derriennic.com](http://www.derriennic.com)



## Quand le législateur met les influenceurs mineurs à l'abri du coup de grisou (numérique)

---

*Le 20 novembre 2019, la Convention Internationale des Droits de l'Enfant fêtait ses 20 ans. Anticipant cet anniversaire, dès le 10 juillet, la France adoptait la loi relative à l'interdiction des violences éducatives ordinaires, passée à la postérité affublée du sobriquet de « loi anti-fessée ».*

*C'est donc dans ce mouvement législatif tendant au « renforcement de la politique de sensibilisation, de soutien, d'accompagnement et de formation à la parentalité à destination des futurs parents » que s'est insérée la loi du 19 Octobre 2020.*

Désireuse d'encadrer l'exploitation commerciale de l'image de mineurs de 16 ans sur les plateformes en ligne, cette loi aspire à protéger explicitement les « *enfants influenceurs* ». Pour ce faire, elle :

- S'intéresse, d'une part, à l'applicabilité de la qualification de travail à l'activité de l'enfant,
- D'autre part, elle responsabilise les parties destinées à tirer profit des mineurs que sont leurs parents et les plateformes.
- En outre, elle place dans les mains expertes du Conseil supérieur de l'audiovisuel (CSA), le contrôle du respect de l'esprit du texte. Pour ce faire, il est habilité à saisir le juge des référés.

- Enfin, l'exercice direct par les mineurs du droit à l'oubli est facilité.

### L'incidence de la qualification de travail sur l'encadrement de l'activité de l'enfant

Le mineur exerce une activité telle qu'elle s'assimile à un travail

Dans ce cas, il a paru opportun au Législateur d'établir une filiation avec le régime applicable aux enfants mannequins, du spectacle et de la publicité.

En amont de toute préparation de contenu vidéo, les parents ou titulaires de l'autorité parentale devront solliciter une autorisation individuelle ou un agrément auprès de l'administration. Un rappel de leurs obligations financières (consignation d'une partie des revenus de l'enfant et du pécule à la Caisse des dépôts jusqu'à la majorité ou l'émancipation) et des conséquences de la surexposition d'un enfant sur internet.

Le mineur exerce une activité ne pouvant parfaitement s'assimiler à un travail

Il incombe aux parents d'effectuer une déclaration, au-delà de certains seuils de durée ou de nombre de vidéos ou de revenus tirés de leur diffusion, amenés à être précisés par décret. Là aussi les obligations financières s'appliquent.

Le défaut d'autorisation, d'agrément ou de déclarations des parents ouvrira à l'administration le droit de saisir le juge des référés.

Les articles L. 7124-1, L. 7124-4, en plus de l'insertion d'un article L. 7124-4-1, art. L. 7124-5, art. L. 7124-9 du Code Travail sont modifiés.



## La responsabilisation des plateformes de partage de vidéos

Ce sont les grands acteurs du numérique plébiscités par les mineurs de 16 ans (Snapchat, YouTube et autres TikTok...) qui sont placés dans le viseur du CSA. On rappellera à cette occasion que l'usage des réseaux sociaux est interdit aux mineurs de 13 ans.

Les articles 2 et 4 incitent les plateformes à adopter des chartes afin de favoriser l'information et la sensibilisation des mineurs sur les conséquences de la diffusion de leur image, de leur vie privée ainsi que des conséquences juridiques et psychologiques afférentes à leurs activités. Le censeur du milieu audiovisuel devant notamment « *promouvoir* » la signature de ces chartes (article 5)

## L'exercice facilité du droit à l'oubli par les mineurs

« *Le consentement des titulaires de l'autorité parentale n'est pas requis pour la mise en œuvre, par une personne mineure* ». Le texte n'aurait pu être plus clair. Il souhaite permettre l'exercice par les mineurs de leur droit à l'oubli, tel que consacré par la loi du 6 janvier 1978 et le RGPD, sans qu'aucune entrave, même parentale, ne puisse s'opposer à leur désir de suppression des contenus mis en ligne.

La loi fait l'objet d'une entrée en vigueur différée et prévue au mois avril 2021.

