



# TRAVAIL

#113

JUIN  
2022

## Dans ce numéro

# Contrat de travail

# Rémunération

# Rupture du contrat de travail

## #CONTRAT DE TRAVAIL

### ● Caractérisation du lien de subordination des chauffeurs VTC

*Pour reconnaître l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur VTC et une plateforme, il appartient au juge de vérifier si celle-ci adresse des directives sur les modalités d'exécution du travail et dispose du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation.*

La Cour de cassation rappelle ici que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation de travail.

Au cas particulier, une cour d'appel avait estimé que le chauffeur en cause était placé dans une situation de subordination juridique à l'égard de la plateforme numérique *Le Cab*. Elle l'avait en conséquence condamnée au versement de diverses sommes : dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dommages-intérêts pour procédure irrégulière, indemnité compensatrice de congés payés, indemnité compensatrice de préavis, congés payés afférents, dommages-intérêts pour travail dissimulé et frais d'essence.

Telle n'est pas l'analyse retenue par la haute juridiction, qui observe que les motifs retenus à l'appui de la requalification en contrat de travail sont « insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la société ». En effet, le simple fait que le chauffeur VTC soit intégré à un service organisé est impropre à caractériser l'existence d'un lien de subordination s'il n'apparaît pas qu'il est soumis, par ailleurs, au pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la plateforme.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

## #RÉMUNÉRATION

### ● RSA : bonne foi du travailleur indépendant

*Pour apprécier la bonne foi d'un travailleur indépendant bénéficiaire du revenu de solidarité active (RSA), le juge doit établir l'absence d'incidence du manquement à ses obligations déclaratives sur ses droits.*

Dans un arrêt rendu le 26 avril 2022, le Conseil d'État rappelle que le bénéfice du RSA est subordonné, pour les travailleurs indépendants, à la double condition qu'ils n'emploient aucun salarié et qu'ils réalisent un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas les seuils fixés par le code général des impôts.

Il ajoute que lorsque le juge statue sur un recours dirigé contre une décision rejetant une demande de remise gracieuse d'un indu de RSA, il appartient à ce juge de se prononcer lui-même sur la demande à l'aune de la bonne foi du débiteur. Dès lors, comment cette condition doit-elle être appréciée ? Le Conseil précise que, hors les hypothèses où les omissions déclaratives révèlent une volonté manifeste de dissimulation ou, à l'inverse, portent sur des éléments dépourvus d'incidence sur le droit de l'intéressé, il convient de tenir compte de la nature des éléments omis, du caractère réitéré ou non de l'omission, des justifications données par l'intéressé ainsi que de toute autre circonstance de nature à établir que l'allocataire pouvait de bonne foi ignorer qu'il était tenu de déclarer les éléments omis.

En l'espèce, le tribunal administratif avait établi la bonne foi de l'intéressé en retenant que son omission était sans incidence sur ses droits, au motif qu'il n'employait pas de salarié et qu'il n'avait perçu qu'un revenu de 232 € en 2014. Insuffisant, observe le Conseil d'État : le tribunal aurait dû rechercher si le chiffre d'affaires annuel de l'allocataire était inférieur au plafond en vigueur.

*Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.*

→ Soc. 13 avr. 2022,  
n° 20-14.870

→ CE 26 avr. 2022,  
req. n° 441370



## ↳ #RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

### • Quand une blague sexiste vire à la faute grave

La Cour de cassation valide la rupture du contrat de travail de l'animateur d'un jeu télévisé, fondée sur la violation par lui d'une clause du contrat et poursuivant le but légitime de lutte contre les discriminations à raison du sexe et les violences domestiques et celui de la protection de la réputation et des droits de l'employeur.

La haute juridiction considère que ladite rupture n'est pas disproportionnée et ne porte pas une atteinte excessive à la liberté d'expression du salarié (tel que garanti par l'article 10, § 1, de la Convention européenne des droits de l'homme) au regard de la nature des propos - reflétant une banalisation des violences à l'égard des femmes -, du contexte de leur expression, du comportement postérieur de l'intéressé, de l'impact de ce comportement sur la notoriété de l'employeur, et de l'étendue des engagements contractuels souscrits par les parties.

Était ici en cause une « blague » du présentateur de l'émission *Les Z'amours* diffusée sur France 2 : « Comme c'est un sujet super sensible, je la tente : les gars vous savez c'qu'on dit à une femme qu'a déjà les deux yeux au beurre noir ? — Elle est terrible celle-là ! — On lui dit plus rien on vient déjà d'lui expliquer deux fois ! » L'animateur avait fait l'objet d'une procédure disciplinaire avec mise à pied conservatoire, laquelle avait abouti à son licenciement pour faute grave.

Pour rejeter la demande en nullité du licenciement formulée par l'intéressé, les juges du fond (approuvés ensuite par les hauts magistrats) ont notamment retenu que des clauses du contrat de travail évoquaient le respect des droits de la personne et la rupture du contrat en cas d'atteinte à ce principe par l'animateur, à l'antenne ou sur d'autres médias. Ils ont également pris en considération le contexte médiatique des propos, marqué par les mouvements #metoo et #balancetonporc et par une allocution présidentielle prononcée, quelques jours auparavant, à l'occasion de la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes. Les juges ont encore relevé que ces propos ont été tenus en direct à une heure de grande écoute, dans des circonstances ne permettant pas à leur auteur de s'en distancier pour tenter d'en atténuer la portée. Enfin, le fait pour ce dernier de s'être vanté quelques jours plus tard auprès de l'un des collègues d'avoir ainsi « fait son petit buzz », et d'avoir adopté, vis-à-vis d'une autre candidate, une attitude déplacée ont, de même, joué en sa défaveur.

Auteur : Éditions Dalloz – Tous droits réservés.

.....  
→ Soc. 20 avr. 2022,  
n° 20-10.852  
.....



#### Conditions d'utilisation :

L'ensemble des articles reproduits dans la présente newsletter sont protégés par le droit d'auteur. Les Éditions DALLOZ sont seules et unique propriétaires de ces articles dont le droit de reproduction et de représentation n'est concédé au CNB qu'à titre temporaire et non exclusif, en vue d'une exploitation au sein de Newsletters thématiques. Cette autorisation d'exploitation n'entraîne aucun transfert de droit de quelque sorte que ce soit au bénéfice du destinataire final. Ce dernier est néanmoins autorisé à re-router la lettre, sous réserve de respecter son intégrité (en ce compris la présente notice), vers sa clientèle, liberté lui étant laissée pour faire œuvre de communication dans le corps du mail envoyé, en fonction de la clientèle visée.