RAPPORT DE RECHERCHE N°21.31

# UN (IM)POSSIBLE SALARIAT ?

## Analyse sociojuridique des luttes judiciaires autour de la qualification du travail sur les plateformes numériques en France (2014-2025)

Sous la direction de
**Sarah ABDELNOUR**

SEPTEMBRE 2026

INSTITUT ROBERT BADINTER
Études et recherches sur le droit et la justice

Dauphine UNIVERSITÉ
IRISSO UMR 7170-1427

RAPPORT DE RECHERCHE N°21.31

## SOUS LA DIRECTION DE

**Sarah ABDELNOUR**
Université Paris Dauphine-PSL,
IRISSO

## MEMBRES DE L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

**Émilien JULLIARD**
CNRS, IDHE.S, Université Paris Nanterre

**Hélène NASOM-TISSANDIER**
Université Paris Cité, CEDAG

**Morgan SWEENEY**
Université Paris Dauphine-PSL, CR2D

**Matthieu VICENTE**
Université de Montpellier Paul-Valéry, ART-Dev

Ce rapport a été rédigé par l'ensemble de l'équipe de recherche.

Le présent document constitue le rapport scientifique d'une recherche réalisée avec le soutien de l'Institut Robert Badinter (Convention de recherche n° 21-31). Son contenu n'engage que la responsabilité de ses auteurs.

# Sommaire

**Sommaire** ..... **2**

**Introduction générale. Une approche sociojuridique processuelle et relationnelle des procès du travail sur les plateformes** ..... **3**

**Chapitre 1. Les avocat·es des travailleurs de plateformes : des *cause lawyers* du salariat ?** ..... **54**

**Chapitre 2 : Les plateformes et leurs conseils, ou comment construire un modèle de conformité au droit hors du salariat** ..... **107**

**Chapitre 3 : L'affrontement des visions du travail : quels arguments sont mobilisés devant les cours d'appel ?** ..... **152**

**Chapitre 4. Un contentieux sériel, des actions individuelles groupées. Une collectivisation du contentieux.** **239**

**Chapitre 5. Uber devant la « 6-2' » (2023-2024) : une production standardisée de l'arrêt d'appel** ..... **274**

**Chapitre 6. Uber devant la « 6-2' » (2023-2024) : une résistance des fictions face aux faits** ..... **303**

**Chapitre 7. La « 6-2' » devant la chambre sociale de la Cour de cassation (2025) : une régulation jurisprudentielle inaboutie ?** ..... **335**

**Chapitre 8 : La concurrence déloyale fondée sur la violation du droit du travail : genèse, portée et limites d'un contentieux commercial émergent** ..... **386**

**Conclusion générale** ..... **423**

**Liste des arrêts de cours d'appel de notre corpus (janvier 2016-juin 2024)** ..... **433**

**Liste des sigles et abréviations** ..... **437**

**Liste des encadrés** ..... **439**

**Liste des tables et tableaux de données** ..... **440**

**Bibliographie** ..... **442**

**Table des matières** ..... **457**

# Introduction générale.
# Une approche sociojuridique processuelle et relationnelle des procès du travail sur les plateformes

Les décisions de la Cour de cassation concernant Uber rendues à partir de mars 2020 et le procès au pénal de Deliveroo en 2022 sont des moments peu communs. Au cours de ces dernières décennies, rarement une telle attention – médiatique notamment – n'avait été portée sur les frontières du travail salarié, qui plus est quand la fixation de celles-ci se joue dans l'enceinte des tribunaux. Plus précisément, à l'instar de situations récentes (telles que celle des volontaires des Jeux olympiques et paralympiques de Paris en 2024[1]), l'enjeu posé par le travail intermédié par des plateformes numériques[2] n'est pas tant la reconnaissance d'une activité de travail elle-même, quoique cette question ait pu être posée à propos de certaines plateformes spécialisées dans le « microtravail »[3]. L'enjeu est bien celui de la reconnaissance ou du déni du statut du salariat, puisque les opérateurs de plateformes numériques ont recours à des travailleur·ses qu'elles identifient unilatéralement comme des travailleur·ses indépendant·es et qu'elles excluent *de facto* du bénéfice de la législation sociale. Or, le salariat renvoie, d'une part, à un ensemble institutionnel potentiellement subversif de l'ordre capitaliste garant d'un ensemble de droits (en termes de protection sociale, par exemple) et à un rapport social fondé sur la subordination à un employeur, d'autre part[4]. À bien des égards, ces procès du travail sur les plateformes s'inscrivent donc dans la longue histoire de la reconnaissance du contrat de travail, fruit de batailles sociales, politiques et juridiques[5]. Si ces procès posent avec autant d'acuité les enjeux du salariat et de ses frontières, c'est sans doute parce que les entreprises qui déploient des plateformes viennent en partie renouveler les formes capitalistiques et entrepreneuriales, dans leurs modes d'organisation et de croissance, dans leurs modes d'extraction de la valeur, ainsi que dans leurs formes de légitimation. C'est aussi parce qu'elles incarnent avec force un processus plus large opposant deux conceptions antagoniques de l'ordre social : l'entrepreneuriat d'un côté, le salariat de l'autre, alors même que, dans la pratique, les

---

Introduction rédigée par Emilien Julliard, Sarah Abdelnour, Matthieu Vicente, Morgan Sweeney et Hélène Nasom-Tissandier.

[1] H. Nasom-Tissandier, M. Sweeney, « Les "volontaires" des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 : le droit du travail "hors-jeux" », *in* M. Touzeil-Divina et S. Prosper, *Regards critiques sur le droit des Jeux Olympiques et paralympiques de Paris 2024*, L'Épitoge, Vol. XLII, Paris et Toulouse, 2024 ; Maud Simonet, *(In)volontaires aux JO. Récit d'un conflit du travail gratuit*, Paris, Textuel, 2025.

[2] Nous revenons plus en détail plus loin dans l'introduction sur les enjeux définitionnels des plateformes.

[3] E. Mazuyer (dir.), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme*, Paris, Mare & Martin, 2023.

[4] Sur cette approche du salariat qui s'inscrit dans le sillage de la perspective ouverte par Bernard Friot, cf. Nicolas Castel, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higelé et Maud Simonet, « Pourquoi la revue Salariat ? », *Salariat*, 2022, n° 1, p. 7-23.

[5] Claude Didry, *L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

promoteurs de l'entrepreneuriat s'appuient largement sur les institutions du salariat, tout en s'attachant simultanément à les délégitimer et à en restreindre le périmètre. C'est ce qu'illustre notamment l'essor des microentreprises individuelles[6] ou encore des startups[7], dont les opérateurs de plateformes numériques de travail[8] précipitent justement la rencontre.

Si ces procès ont fortement retenu l'attention des juristes, en particulier des juristes travaillistes, donnant lieu à une production doctrinale importante en France et à l'étranger (au point qu'il est presque impossible de la recenser de manière exhaustive)[9], ils ont nettement moins fait l'objet d'un regard sociologique. Cette moindre attention s'explique par la relative rareté des travaux sociologiques qui portent sur les dimensions institutionnelles du travail, en comparaison des travaux qui traitent du processus du travail en lui-même, des travailleur·ses et de leurs mobilisations[10], qui constituent le cœur des interrogations de la sociologie du travail. Si les questionnements des sociologues du politique et du droit invitent à regarder des aspects plus institutionnels, elles et ils ont longtemps prêté peu d'attention au travail. La tendance est toutefois en train de s'inverser[11]. Ce rapport participe de cette dynamique en proposant une étude sociojuridique des procès du travail sur les plateformes qui se sont tenus en France depuis 2014.

Combiner les regards de juristes et de sociologues permet ici d'opérer des déplacements analytiques et méthodologiques importants. Ainsi, l'approche interdisciplinaire retenue, de même que le croisement des matériaux (sources documentaires, dont en particulier un corpus de décisions de justice, des entretiens avec les parties prenantes des procès, des observations

---

[6] Sarah Abdelnour, *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF, 2017.

[7] Marion Flécher, *Le monde des start-up*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2025.

[8] Cette expression nous parait la plus précise pour désigner ces acteurs (pour des explications, cf. *infra*), même si nous l'utiliserons indistinctement dans le rapport avec termes et expressions de « plateformes », « plateformes de travail », « plateformes numériques de travail » afin d'alléger l'écriture.

[9] Celle-ci sera convoquée tout au long du rapport, lequel constitue lui-même une contribution doctrinale.

[10] Pour un aperçu, non exhaustif, des travaux sociologiques sur le travail via les plateformes, cf. Sarah Abdelnour et Sophie Bernard, « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains travaux*, 2019, nº 34, p. 91-114 ; Sarah Abdelnour et Sophie Bernard, « Devenir syndicaliste malgré soi ? La socialisation militante en tension des chauffeurs- de VTC mobilisés », *Politix*, 2019, nº 128, p. 65--90 ; Sophie Bernard, *UberUsés. Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*, Paris, PUF, 2023 ; Fabien Brugière, « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La nouvelle revue du travail*, 2019, nº 15 ; Fabien Brugière, « Comment résister à l'emprise numérique des plateformes ? Le cas des chauffeurs VTC », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2020, vol. 29, nº 1, p. 115--127 ; Arthur Jan, « Livrer à vélo… en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail*, 2018, nº 13 ; Chloé Lebas, « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, 2019, n° 99, nº 3, p. 37-61 ; Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy-, *Plateformes. La colonisation du travail et de la démocratie*, Éditions de l'Atelier, 2025 ; Nicole Teke-Laurent, *Les plateformes au service des femmes ? Désandrocentrer le regard sur le capitalisme de plateformes par le travail ménager*, thèse de doctorat en sociologie, Université Paris Nanterre, 2025.

[11] Par exemple V. A. Chappe et J.-P. Tonneau (dir.), *Le droit du travail en sociologue*, Paris, École des Mines, 2022 ; D. Serre, *Ultime recours. Accidents du travail et maladies professionnelles en procès*, Paris, Liber/Raisons d'agir, 2024. Sur les plateformes, cf. néanmoins, S Abdelnour et É. Julliard, « Le droit du travail bousculé par les plateformes numériques : fin ou renouveau du salariat ? », *in* V. A. Chappe et J.-P. Tonneau (dir.), *Le droit du travail en sociologue*, Paris, Presses des Mines, 2022 ; S Abdelnour et É. Julliard et D. Méda, « L'État social au service du salariat ? De l'autonomie des corps d'inspection face à l'essor des plateformes numériques », *Gouvernement et action publique*, 2024, vol. 13, nº 4, p. 55-79.

d'audiences) et des méthodes (analyse juridico-doctrinale interne et ethnographie armée par des traitements statistiques[12] : tris croisés, régression, analyse des correspondances multiples), ancrent les analyses juridiques dans la mobilisation réflexive de données empiriques, de même qu'elle permet plus généralement d'éviter de se situer dans une approche uniquement interne ou externe du droit[13].

Ce rapport part d'un constat venu nourrir une interrogation de recherche. Au-delà de certaines décisions à l'issue desquelles les travailleurs recourant à ces applications ont été reconnus comme salariés – à l'image de la décision du tribunal correctionnel de Paris du 19 avril 2022 à l'égard de Deliveroo[14], ou des arrêts *Take Eat Easy*[15] et *Uber*[16] de la Cour de cassation, rendus respectivement le 28 novembre 2018 et le 4 mars 2020 – et ayant fait l'objet d'une forte couverture médiatique, il est difficile de saisir le sens global de la jurisprudence en matière de travail sur les plateformes en France. Malgré les arrêts phares de la Cour de cassation tranchant en faveur du salariat, certains conseils de prud'hommes et certaines cours d'appel persistent à refuser de reconnaître l'existence d'un rapport salarial liant les travailleurs aux principaux opérateurs de plateforme. Des arrêts récents de la Cour de cassation, validant l'analyse d'une cour d'appel qui avait refusé de reconnaître qu'Uber était un employeur au sens du droit du travail, indiquent que la détermination du statut des travailleurs des plateformes n'est pas une question définitivement tranchée[17], aussi bien pour la juridiction suprême de l'ordre judiciaire que pour les juridictions de première instance et d'appel[18].
Ce rapport a ainsi pour ambition de répondre aux trois questions suivantes.

- L'arène judiciaire favorise-t-elle la reconnaissance du salariat pour le travail intermédié par les plateformes numériques ou, à l'inverse, contribue-t-elle à entériner l'évitement du salariat au cœur de leur modèle économique ?

[12] F. Weber, « L'ethnographie armée par les statistiques », *Enquête*, 1995, nº 1, p. 153--165.
[13] L. Israël, « Question(s) de méthodes : se saisir du droit en sociologue », *Droit et société*, 2008, nº 69/70, p. 381--395.
[14] V. par exemple « Deliveroo condamnée à une amende de 375 000 euros pour travail dissimulé », *Le Monde*, 19 avril 2022 ; D. Israël, « Deliveroo condamné pour "le détournement planifié et généralisé" du statut d'indépendant », *Médiapart*, 19 avril 2022 ; C. Briard, « Deliveroo condamné pour travail dissimulé, une première pour la livraison de repas », *Les Échos*, 19 avril 2022.
[15] V. par exemple P. Jacqué, « Uber, Deliveroo… Cet arrêt de la Cour de cassation qui inquiète les plates-formes numériques », *Le Monde*, 1 déc. 2018 ; S. C., AFP, « Les livreurs de repas vont-ils devenir des salariés comme les autres ? », *Le Parisien*, 30 nov. 2018.
[16] V. par exemple L. de Comarmond, « La justice bouleverse le modèle d'Uber en requalifiant ses chauffeurs en salariés », *Les Échos*, 4 mars 2020 ; « Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est "fictif", selon la Cour de cassation », *Le Monde*, 4 mars 2020 ; F. Aizicovici, « Uber : pour les chauffeurs, l'arrêt de la Cour de cassation "clôt le débat" sur leur statut », *Le Monde*, 5 mars 2020 ; « Uber : la Cour de cassation reconnaît qu'un chauffeur est un salarié », *Le Point*, 4 mars 2020.
[17] La plus récente en date concernant un chauffeur Uber, v. Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-13.513.
[18] Il s'agit d'un constat assez ancien maintenant fait par A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.*, 2018.

- Au sein de cette arène, peut-on repérer des résistances ou, au contraire, des soutiens à la reconnaissance d'un contrat de travail pour les travailleurs des plateformes, et pourquoi ?
- Comment comprendre, du moins jusqu'à l'été 2025, que la jurisprudence établie par la Cour de cassation n'ait pas davantage été suivie et mise en œuvre par les juridictions de première instance et d'appel ?

Ce faisant, ce rapport entend contribuer à l'étude des luttes de définition du droit du travail[19].

Cette introduction générale revient d'abord sur la construction de l'objet de recherche. Elle présente ensuite la méthodologie sociojuridique retenue et les matériaux de l'étude. Elle propose dans un troisième temps, à partir de traitements statistiques, une cartographie générale des décisions sociales d'appel – qui constituent l'un des cœurs de cette recherche – et des facteurs pouvant favoriser ou non la requalification salariale pour cette juridiction. Elle expose enfin le plan du rapport.

# 1 L'arène judiciaire comme espace central de luttes autour de la catégorisation du travail sur les plateformes

Cette première partie de l'introduction revient sur la construction de l'objet et les enjeux définitionnels. Le rapport se focalise sur l'arène judiciaire dans la mesure où elle constitue l'endroit de fixation de la frontière entre travail salarié et travail indépendant pour les travailleur·ses qui recourent à des plateformes numériques. Mais si les tribunaux occupent un rôle central dans la délimitation de cette frontière, un problème définitionnel se pose concernant les plateformes. Celles-ci ne font l'objet d'aucune définition stable et univoque, étant elles-mêmes au cœur de luttes de catégorisation. En effet, au sein de l'enjeu de la définition, se loge celui de la détermination du statut des travailleur·ses qu'elles emploient. Ainsi, le terme de « plateforme » permet à ces opérateurs de se présenter comme de simples outils techniques ou supports en vue du développement d'une activité libre de ses utilisateurs, tout en éludant les contradictions tenant aux contraintes imposées aux activités gérées par la plateforme. Si le rapport tient compte de ces luttes de définition, nous prenons néanmoins le parti, en nous fondant sur des références sociologiques et juridiques, d'inclure *a priori* dans le périmètre de notre étude l'ensemble des opérateurs économiques qui se présentent comme des plateformes, qui organisent leur activité au moyen d'une application mobile et ont recours à des travailleurs

[19] Qui, si l'on suit Laurent Willemez, serait devenu à partir des années 1980 un droit mis au service de la compétitivité des entreprises et non plus à la protection des travailleur·ses, L. Willemez, *Le travail dans son droit : sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2017.

qu'elles classifient unilatéralement comme des travailleurs non-salariés et dont le modèle d'affaires a été mis en cause en justice pour cette raison.

## 1.1 La catégorie « plateforme », un objet de luttes

Les luttes de définition du statut des travailleur·ses qui recourent aux plateformes et celles pour qualifier des entreprises d'opérateurs de plateformes sont à bien des égards des enjeux difficilement séparables. À la source des différents usages du terme de « plateforme » se trouve une volonté, de la part de certains opérateurs économiques à compter des années 2010, d'être considérés comme tels et non comme des employeurs. Ainsi, la reconnaissance d'une entreprise en tant qu'opérateur de plateforme recouvre un double enjeu symbolique. Un premier enjeu est d'abord une reconnaissance en droit : le terme permet en effet de faire valoir que les plateformes sont synonymes d'une rupture qui nécessite un traitement spécifique d'un point de vue juridique. Deuxièmement, un ensemble d'agents économiques revendiquent le terme de plateformes à des fins de positionnement sur un marché afin d'apparaitre comme des acteurs innovants, sans nécessairement que leurs activités correspondent à cette catégorisation juridique.

### 1.1.1 La plateforme : un objet au croisement de notions juridiques

Le terme de « plateforme » s'est considérablement développé dans l'espace juridique, où il a connu un itinéraire remarquable. Depuis 2015, des notions juridiques nouvelles visant à appréhender ces opérateurs que l'on désigne comme des « plateformes » ont été conçues parallèlement en droit français et en droit de l'Union européenne. Au total, cette activité de création législative est ambivalente.

D'abord, force est de constater que le régime juridique de ces opérateurs est extrêmement morcelé et désuni. Fait surface, non pas un droit commun des plateformes caractérisé par l'unicité de son régime, mais plutôt une « avalanche de qualifications »[20] juridiques auxquelles sont attachées une poussière de micro-régimes, à cheval entre le droit de la consommation, le droit de la propriété intellectuelle, le droit de la concurrence, le droit des transports ou encore le droit du travail[21]. Le travail doctrinal d'ordonnancement, ou de mise en ordre de ces règles, revêt nécessairement une dimension subjective. Pour le juriste Emmanuel Netter, « il existe autant de classifications possibles des plateformes que de problèmes à résoudre ou de centres d'intérêt de l'observateur. Il n'existe pas un seule, mais une multitude d'ordonnancements

[20] E. Netter, « Les qualifications juridiques face à la diversité des plateformes : essai d'une cartographie fondée sur la rivalité des ressources. », *in* B. Bertrandet, J. Sirinelli (dir.), *L'émergence d'une régulation autonome des plateformes ?,* à paraître.

[21] X. Delpech (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021.

envisageables »[22]. L'éclatement des régimes juridiques se référant aux « plateformes » ne plaide donc pas en faveur d'une unicité de la notion.

Néanmoins, la simple existence d'une ou plusieurs définitions juridiques des plateformes reposant sur le critère de l'intermédiation donne du crédit à l'hypothèse d'une spécificité inhérente au modèle d'affaire des plateformes. On retrouve, en droit français, une définition-socle de la plateforme. L'article 242 bis du Code général des impôts définit ainsi les « plates-formes de mise en relation par voie électronique » :

> « L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui, en qualité d'opérateur de plateforme, met en relation des personnes par voie électronique en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service » (nous soulignons).

**C'est donc un critère d'appartenance central, celui de l'intermédiation prenant la forme d'une simple mise en relation, qui délimite la notion de plateforme numérique en droit français.**

En droit du travail, la volonté du législateur de faire des travailleurs de plateformes une catégorie juridique particulière aboutit à une définition paradoxale. En effet, le législateur de 2016 a voulu exclure ces travailleurs de la qualification de salarié, tout en leur reconnaissant des droits sociaux dégradés. Deux conditions déterminent l'application des règles propres aux « travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique ». D'abord, une première condition est attachée au statut du travailleur. Seuls sont concernés les « travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts » (art. L.7341-1 C. trav.). Au sein de cette catégorie, la loi d'orientation des mobilités de 2019 est venue délimiter un sous-ensemble, les travailleurs qui exercent les activités de « conduite d'une voiture de transport avec chauffeur » et ceux de « livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non » (art. 7342-8 et s. C. trav.). Au sein de la septième partie du Code du travail, prévoyant des dispositions particulières à certaines professions et activités (articles L.7111-1 à L.7521-1 C. trav.), les travailleurs de plateformes constituent une variété à part : ils sont les seuls à ne relever d'aucune façon de règles issues du salariat. Le second critère porte sur le degré de contrôle de la plateforme sur l'activité proposée : « la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix » (art. L.7342-1 C. trav.). Les plateformes auxquelles ont recours ces travailleurs sont des intermédiaires particuliers, dans la mesure où l'intermédiation s'accompagne ici d'un important degré de contrôle sur l'activité prestée par les travailleurs soi-disant indépendants. Dans cette perspective, la notion juridique de plateforme apparait davantage comme une notion « écran » qui vise à faire échapper certains opérateurs qui ne sont manifestement pas de simples intermédiaires aux obligations qui incombent normalement aux employeurs de droit privé.

[22] E. Netter, *op. cit.*

Ces innovations intervenues en France se situent désormais dans l'ombre d'évolutions législatives majeures en droit de l'Union européenne, et en particulier la directive 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme[23]. Dans ce texte, dont la date limite de transposition est fixée au 2 décembre 2026, une notion nouvelle de « plateforme de travail numérique » est posée. Celle-ci est définie comme toute personne physique ou morale fournissant un service commercial satisfaisant les conditions cumulatives suivantes :

> « i) il est fourni, au moins en partie, à distance par des moyens électroniques, tels qu'au moyen d'un site internet ou d'une application mobile ;
>
> ii) il est fourni à la demande d'un destinataire du service ;
>
> iii) il comprend, en tant qu'élément nécessaire et essentiel, l'organisation du travail exécuté par des individus contre rémunération, que ce travail soit exécuté en ligne ou sur un site précis ;
>
> iv) il comprend l'utilisation de systèmes de surveillance automatisés ou de systèmes de prise de décision automatisés »[24] (nous soulignons).

Cette définition nouvelle, qui fait coexister l'activité d'intermédiation avec celle d'organisation du travail d'autrui, vise cette fois à présumer la qualification d'employeur. Décisive pour le contentieux que nous examinons, cette définition est de surcroît particulièrement intéressante d'un point de vue conceptuel : la notion de plateforme de travail est, dans ce cas de figure, une notion transitoire, qui n'a pas vocation à se substituer au jeu habituel des qualifications, mais qui vise au contraire à révéler une relation d'emploi de type salarial et faciliter la reconnaissance de la qualité d'employeur de ces opérateurs[25].

Ce bref exposé permet de constater que l'arrivée de ces entreprises dites « plateformes numériques de travail » s'est accompagnée de l'apparition de catégories juridiques nouvelles, donnant du crédit à la thèse que ces acteurs ne seraient que des intermédiaires entre des agents économiques qui n'en seraient que des clients. Le droit admet depuis lors l'existence d'opérateurs appelés « plateformes » qui exercent pourtant un important degré de contrôle sur l'activité des utilisateurs. Bien d'autres systèmes juridiques nationaux ont été le terrain de combats judiciaires liés à la « *misclassification* » de travailleur·ses des applis[26]. L'autonomie

---

[23] Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, 2021/0414 (COD).

[24] Directive sur le travail via une plateforme, art. 2§1. a).

[25] F. Gabroy, « Premier décryptage de la Directive du 23 octobre 2024 sur le travail de plateforme : entre dualité des statuts et garanties communes », *Lexbase Social*, nov. 2024, n° 1003 ; G. Loiseau, « Un droit européen des travailleurs de plateformes », *JCP S*, 2024, 735 ; M. Vicente, A. Perulli, « La directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, un outil efficace de lutte contre la précarité ? », *RDT*, 2024, p. 636.

[26] Pour quelques exemples, v. sur le Royaume-Uni : Z. Adams, « One step forwards for employment status, still some way to go: the Supreme Court's decision in Uber v Aslam under scrutiny », *Cambridge Law Journal*, 2021, 80(2), p. 221 ; J. Atkinson, H. Dhorahiwala, « IWGB v RooFoods: Status, rights and substitution », *Industrial Law Journal*, 2019, p. 278 ; sur la Belgique : J. Clesse, F. Kefer (dir.), Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme, Anthemis, 2019 ; sur les États-Unis d'Amérique : M. A. Cherry, « Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, vol. 37, p. 577.

du droit français pour la détermination du champ d'application du droit du travail justifie néanmoins de limiter le périmètre de notre étude à la France.

### 1.1.2 Les plateformes comme laboratoire d'un contournement du salariat

Dans le contexte juridique français, la notion de plateforme a été conçue par les pouvoirs exécutif et législatif comme une voie alternative à l'application du droit du travail et de la sécurité sociale. Ainsi, si des dispositions spécifiques concernant les travailleurs des plateformes ont été intégrées dès 2016 au sein même du Code du travail, cadre juridico-institutionnel du salariat, c'est paradoxalement en y étant expressément désignés comme des « travailleurs indépendants », soit des non-salariés[27]. *A priori* exclus du statut salarial, ces travailleurs ne bénéficient d'aucune des protections prévue par le Code du travail et sont essentiellement dotés de droits sociaux dégradés[28]. Il s'agit donc là d'un dispositif *ad hoc*, destiné à répondre à ce que les pouvoirs publics considèrent comme une forme inédite d'organisation du travail et, en même temps, un « laboratoire d'un droit social nouveau »[29] ou prenant la forme d'un « exo-salariat »[30].

Dans le prolongement de la loi du 8 août 2016 qui avait consacré la notion de « plateforme de mise en relation par voie électronique », la loi du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités (ci-après « LOM ») a approfondi ce régime au profit des plateformes dites de mobilités, c'est-à-dire celles qui exercent des activités de VTC[31] et de livraisons de marchandises à deux ou trois roues. La méthode à laquelle ambitionne de recourir le législateur est alors celle de la présomption irréfragable de non-salariat, soit une technique juridique visant à empêcher la preuve de l'existence d'un contrat de travail par les travailleurs. Après deux premiers échecs[32], le législateur imagine à l'occasion de la LOM un dispositif sophistiqué visant à paralyser l'opération de qualification judiciaire : il s'agit des « chartes sociales ». Le texte adopté par le Parlement prévoyait alors que « l'établissement de la charte et le respect des engagements pris par la plateforme (…) ne peuvent caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique

[27] Code du travail, article 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 définies à l'article 242 bis du code général des impôts. » ; sur l'idée de droits « dégradés », v. M. Vicente, *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Paris, LGDJ, 2025.

[28] D'ailleurs si le Code du travail inclut, dans sa septième partie, un ensemble de travailleurs longtemps considérés comme indépendants (VRP, pigistes, etc.), c'est pour mieux les intégrer dans le salariat, *a contrario* des travailleur·ses des plateformes.

[29] Coralie Larrazet, « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p. 167.

[30] G. Loiseau, A. Martinon, « Plateformes numériques : l'exosalariat ne peut plus être dissimulé », *Cahiers sociaux*, 2018, n° 306, p. 183.

[31] Pour voiture de transport avec chauffeur.

[32] V. amendement présenté par M. Caresche (retiré), 1er avr. 2016 : « Art. L.7341-2. – Le travailleur mentionné à l'article L.7341-1 ne peut être regardé comme ayant avec la plateforme un lien de subordination juridique caractéristique du contrat de travail » ; v. également la première version du dispositif des chartes sociales intégrée dans la loi du 5 septembre 2018, déclarée inconstitutionnelle car constituant un cavalier législatif, Cons. const., n° 2018-769 DC, 4 sept. 2018 ; *CCE* 2018, comm. 73, note G. Loiseau.

entre la plateforme et les travailleurs ». Très concrètement, la charte agissait comme un verrou juridique empêchant les travailleurs d'apporter la preuve d'un lien de subordination dans les contentieux engagés contre les plateformes. Mais dans une décision du 20 décembre 2019, le Conseil constitutionnel censure quelques mots du texte législatif. En attribuant à des acteurs privés la possibilité de se substituer au juge pour déterminer le régime applicable à leurs relations avec les travailleurs qu'elles emploient, le législateur avait méconnu la compétence qui lui est dévolue au titre de la Constitution : la présomption irréfragable, jugée contraire à la Constitution, vole en éclats[33]. Au terme de ces différentes tentatives qui s'achèvent par un « naufrage législatif »[34], la voie d'une présomption irréfragable semble bouchée pour le législateur. En même temps qu'il protégeait la capacité des juges à trancher sur les statuts d'emploi (par le prisme de la compétence négative du législateur)[35], le Conseil constitutionnel participe à maintenir l'arène judiciaire comme lieu central des luttes quant à la nature du travail sur les plateformes.

Dans la même logique, la LOM introduit un ensemble de mesures destinées à rendre plus transparentes, en amont de la prestation, une série d'informations auprès des travailleur·ses, telles que le prix ou encore la destination de la course, ainsi qu'à tempérer le pouvoir que les plateformes exercent à l'égard des travailleurs. Si ces mesures ne figurent pas dans le Code du travail mais dans le Code des transports, l'enjeu est de faire apparaitre les plateformes de mobilités comme des intermédiaires facilitant la mise en relation entre deux clients (un travailleur et un commanditaire d'une prestation) et non comme un employeur. Nous le verrons, la prise en compte de ces nouvelles dispositions, tout comme les négociations sectorielles, sont mises en avant par les avocat·es de plateformes devant les tribunaux pour plaider en faveur de l'indépendance des travailleur·ses[36].

En dernière instance, le gouvernement a ouvert la voie à des négociations collectives sectorielles à partir de 2022, selon des modalités là aussi spécifiques, sous l'égide d'une autorité administrative indépendante, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (Arpe)[37]. Ces négociations jouent un rôle plus indirect, mais important, dans les pratiques de

[33] Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019 ; *AJCT*, 2020, p. 5, obs ; D. Necib ; v. également F. Favennec-Héry, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n° 1896, p. 8 ; B. Gomes, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; A. Jeammaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Droit ouvrier*, 2020, p. 181 ; 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.

[34] G. Loiseau « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.

[35] Barbara Gomes, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *Revue de droit du travail*, n° 1, 2020, p. 42-48 ; Antoine Jeammaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Le Droit ouvrier*, n° 861, avril 2020, p. 181-214 ; G. LOISEAU, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.

[36] Sur ce point, v. chapitre 5, 1.1.1.1.

[37] V. not. ordonnances n° 2021-484 du 21 avril 2021 et n° 2022-489 du 6 avril 2022 ; B. Palli, « Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi », *RDT*, 2023, p. 679 ; ainsi que l'étude de M. Vicente, *Les droits*

contournement du salariat par les plateformes. En ouvrant des négociations aux représentant·es des travailleur·ses des plateformes de mobilités sur certains sujets (prix de leur prestation, encadrement de leur temps d'activité, effets des algorithmes, prévention des risques professionnels, modalités d'échange d'informations avec les plateformes, etc.), il s'agit d'abord d'en faire une catégorie à part, à l'écart du salariat, pour ensuite permettre de développer les spécificités de ces travailleurs pour défaire, du moins en partie, l'unilatéralité des décisions prises par les entreprises opérant des plateformes (par exemple en termes de fixation du prix des prestations), régulièrement invoquée devant les tribunaux pour demander la requalification en contrat de travail. Ce faisant, laisser libre cours à une certaine négociation collective propre à ce secteur permet d'institutionnaliser et légaliser un modèle d'affaires des plateformes, construit sur l'évitement du droit du travail et de la sécurité sociale.

Si ces dispositifs juridiques apparaissent si favorables aux entreprises qui opèrent des plateformes numériques, c'est qu'ils sont le produit d'un *lobbying* des plateformes, comme l'ont révélé les « Uber Files » et la commission d'enquête parlementaire qui leur a été consacrée[38]. Ces efforts de lobbying s'inscrivent plus largement dans les actions d'une nébuleuse d'agents aux intérêts divers réunissant des cadres des plateformes, des avocat·es qui représentent ces entreprises, des organisations patronales de la « Tech », un personnel politique, de ministères et d'agences de l'État, des universitaires en droit, certains syndicats du pôle dit « réformiste » comme la CFDT et de chercheur·ses allié·es de ces centrales, des universitaires proches voire financés par des plateformes (constituant une facette des pratiques de *lobbying* de ces entreprises) qui se retrouvent autour de la promotion ou, *a mimima*, de l'accompagnement du statut d'indépendant, dont l'essor est perçu comme inéluctable[39]. Bien que les plateformes ne soient pas parvenues à obtenir une présomption irréfragable d'indépendance pour les travailleur·ses qui les utilisent, ces entreprises occupent une position privilégiée vis-à-vis du droit, dans leur capacité à orienter en partie l'écriture de la loi en leur faveur. Dans cette configuration, qui est celle de la production de l'action publique par le sommet (l'écriture de la loi), les plateformes occupent une position dominante. Cette position ne se limite pas aux enjeux de l'établissement du statut des travailleur·ses. Elle concerne aussi des régulations dites sectorielles propres aux secteurs d'activité que ces entreprises investissent et la définition même de leur forme, dans le sens d'un pouvoir de faire reconnaitre en droit la spécificité des plateformes.

*collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Paris, LGDJ, 2025, p. 401 et s.

[38] Le lien vers les travaux de la commission d'enquête parlementaire se trouve ici : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/organes/autres-commissions/commissions-enquete/ce-uber-files. La députée à l'origine de la commission en a tiré un ouvrage, cf. Danielle Simonnet, *Face à Uber. Enquête sur un scandale d'État*, Paris, Fayard, 2024.

[39] Sur cette nébuleuse et les pratiques de ses agents, quelques éléments dans S. Abdelnour et É. Julliard, « Le droit du travail bousculé par les plateformes numériques », *op. cit.*

### 1.1.3 Une bataille engagée par les agents eux-mêmes

Plus largement, un ensemble d'agents économiques revendiquent le terme de plateformes à des fins de positionnement sur un marché afin d'apparaitre comme des acteurs innovants, sans nécessairement que leurs activités correspondent à cette catégorisation juridique. En effet, la reconnaissance d'une entreprise comme plateforme en droit implique un travail réalisé par un ensemble d'acteurs, à plusieurs niveaux, pouvant revêtir une dimension collective ou individuelle (à l'occasion de procès, par exemple).

C'est ce que résument les propos de deux avocats spécialisés dans le conseil à ce qu'ils nomment des entreprises technologiques, dont font partie les opérateurs de plateformes. Pour eux, le terme de plateforme en droit correspond à un modèle de fonctionnement bien précis, qui permet de recourir légalement à des indépendants. Autrement dit, parmi les sociétés qui se revendiquent comme plateformes, il s'agit d'opérer un tri juridique. Ils aident les entreprises à se définir, voire à adapter leur fonctionnement par rapport à ce cadre.

> A7CN : C'est-à-dire que l'avantage du Code du travail et de ses nouvelles obligations, là, de la loi El Khomri, c'est de donner des choses à respecter pour te confirmer que tu es bien ce que tu prétends être. Donc, tu dis que tu es une plateforme, mais c'est qu'en fait, pendant un certain temps, tu n'avais pas d'obligation. Ensuite, tu as eu un statut juridique et des obligations. Donc, en fait, c'était très important de respecter 242 bis au tout début parce que c'était la seule obligation. Donc, en fait, l'argumentaire qu'on a utilisé avec Brigad, c'était de dire, arrêtez de dire qu'on est une entreprise de travail temporaire, on est une plateforme. Donc, c'était très bien de pouvoir dire ce qu'on était et on pouvait dire qu'on l'est particulièrement. Regardez, on envoie tout un tas de choses en application de notre régime. Donc, en fait, quand il s'agit de la requalification, comme disait [A8CN], on cherche à justifier des contraintes ou des choses qu'on fait par la loi. Donc, on va dire, attendez, moi, je ne donne pas une mutuelle ou des droits particuliers à ces travailleurs indépendants parce que c'est mes salariés, mais parce que le droit me l'impose en vertu de tel texte. Donc, on a l'adversaire, le ministère public ou le travailleur qui pourrait dire, vous n'êtes pas une plateforme, ces textes ne s'appliquent pas, donc ça prouve bien que vous me traitez comme un salarié. C'est plus ça la logique. Il y a un peu la course à qui respecte quelles règles pour quelles raisons.
>
> A8CN : Et en droit, c'est super important parce que si vous arrivez devant un juge commercial ou au CPH [conseil de prud'hommes] en disant, moi, je fais de l'innovation, ces règles ne s'appliquent pas à moi, vous avez plus de chance de vous prendre une baffe parce que le juge va dire, en fait, moi, je trouve que ça ressemble quand même beaucoup. Alors que si vous dites, ça ne s'applique pas à moi parce que je rentre dans une autre catégorie, dans l'esprit juridique, on donne une échappatoire à la formation, au tribunal pour dire, moi, je considère souverainement qu'ici, il s'agit d'une plateforme et non d'une entreprise de travail temporaire. C'est plus difficile de dire, bon, je considère que les critères de l'entreprise de travail temporaire ne sont pas réunis, mais je ne sais pas trop où la mettre non plus, la décision est plus difficile à prendre en réalité, je pense.
>
> […]
>
> Enquêteur·rice : Et si on va plus loin justement, sur ce qu'est une plateforme, donc vous le disiez, Deliveroo, où vous mettez le curseur, et qui vous ne défendriez pas en requalification, parce que vous savez…
>
> A8CN : on défendra tout le monde, c'est juste que, on défendrait tout le monde, mais on ne qualifierait pas Deliveroo de plateforme, pour la raison suivante, c'est que Deliveroo, donne directement des ordres au chauffeur, au livreur. Deliveroo est une plateforme qui met en relation des restaurants avec des gens qui veulent manger, celui qui livre la commande, il est sous les

> ordres, de Deliveroo, ça ne veut pas dire qu'il doit être requalifié, nécessairement, mais en tout cas, Deliveroo n'agit pas dans sa relation avec celui qui livre, en tant que plateforme, contrairement à Uber, où Uber connecte, moi qui veux me déplacer, avec un chauffeur VTC, et il nous permet de nous déplacer, ce qui, en ce sens, elle fait de la mise en relation, et elle connecte, une offre et une demande, et elle peut être qualifiée de plateforme, ce qui ne veut pas dire qu'elle ne peut être qualifiée d'employeur, mais juridiquement, il y a ce, il y a cette qualification juridique, en droit français, et en droit européen, qui distingue ces deux modèles, mais nous, on défendra les deux, pourquoi ? Parce que, on considère, et ça, c'est pour le coup, un choix, qui est vraiment, totalement, enfin, qui est le nôtre, qui n'est pas un choix, qui est objectif, qui est fondé sur notre positionnement, qui est de dire, bon, on défend des entreprises technologiques, qui font du logiciel et de la donnée, donc Deliveroo, comme Uber, le font, donc on pourrait les défendre tous les deux.
>
> […]
>
> A7CN : Mais on aurait très bien pu se laisser embarquer par un client qui pense que c'est une plateforme, parce qu'en fait, il sait ce qu'il vend, que c'est un mot qui est vendeur, de dire, en fait, je connecte, en fait, vous dénaturez un peu votre fonctionnement parce qu'en fait, vous pensez être un courtier alors que vous êtes le prestataire de service, et en fait, vous n'êtes plus dans les mêmes cases juridiques, vous n'avez plus les mêmes types de responsabilités, et en fait, ça fait exploser, en fait, ça affaiblit un argumentaire, parce que si vous dites que vous êtes un blanc alors que vous êtes noir, en fait, vous mobilisez des arguments qui ne sont pas adaptés, donc c'est vraiment être très clair sur ce que vous êtes.[40]

Ce faisant, il est difficile *a priori* de tracer les contours des entreprises qui relèveraient ou non de cette forme, de même qu'il est ardu de dénombrer les travailleur·ses qui recourent aux plateformes, même si un ensemble d'études s'essaient à des estimations[41]. Nous verrons cependant que le contentieux du travail sur les plateformes, pour la période étudiée, concerne de manière prépondérante (quasi exclusive) des entreprises évoluant dans les secteurs du transport et de la livraison (les plateformes dites de mobilités).

S'il est indispensable de faire attention aux luttes de définition, il est en définitive nécessaire d'arrêter une définition de notre objet d'étude, c'est-à-dire d'établir au préalable un ensemble de caractéristiques des entreprises qui se revendiquent et/ou qui sont définies comme plateformes numériques de travail faisant l'objet d'un contentieux relatif au statut des travailleurs qui recourent à leurs applications devant les tribunaux.

## 1.2 Les plateformes au sens du rapport : des opérateurs qui revendiquent un exceptionnalisme technologique pour déroger au droit du travail

Les travaux scientifiques permettent, au-delà des luttes de catégorisation, d'arrêter une définition pour notre étude, qui combine des dimensions organisationnelles, idéologiques, politiques et contentieuses. Le flou définitionnel que ces opérateurs entretiennent constitue en

[40] Entretien avec les fondateurs de Parallel Avocats, 5 juin 2024.

[41] Sur les difficultés à saisir statistiquement le phénomène, cf. J. Deauviau, C. Didry, M. Snape et M. Plault, *Le jobbing. Une enquête sociologique sur le travail de plateforme*, Paris, Dares, 2021.

tant que tel une caractéristique importante desdites plateformes. Ainsi, pour Tarleston Gillespie, le terme plateforme constituerait le « point d'appui discursif » d'un paradigme idéologique, permettant à ces acteurs économiques de se positionner vis-à-vis du public tout en éludant une série de contradictions qui lui sont inhérentes[42]. Autrement dit, le terme de « plateforme » occupe selon lui une double fonction de désignation d'une activité supposée (la mise en relation d'utilisateurs) et de dissimulation d'une activité sous-jacente (le contrôle exercé par la plateforme). Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy, dans leur étude des plateformes de livraison de repas, se situent dans le sillage de cette analyse en ce qu'ils démontrent le brouillage de la réalité qu'induit l'utilisation du terme de plateforme. Ils considèrent que « la plateforme est une notion polysémique et hétérogène, brouillage parfait pour dissimuler discrètement ses formes les plus délétères parmi les plus utiles »[43], et ajoutent qu'« un tel flou sémantique n'est évidemment pas anodin ; il vient renseigner la lutte engagée par différents agents (en particulier économiques et scientifiques) pour imposer la manière légitime de nommer la réalité »[44].

Dans la littérature en droit et en sciences sociales, les plateformes sont également communément définies comme des infrastructures numériques qui mettent en relation plusieurs groupes d'individus[45]. Dans son plus petit dénominateur commun, la plateforme est un « intermédiaire technique »[46]. Selon Antonio Casilli, « il est possible de caractériser les plateformes comme des mécanismes multiface de coordination algorithmique qui mettent en relation diverses catégories d'usagers produisant de la valeur. Elles captent cette valeur et, tout en étant des entreprises, la font circuler en leur sein sur le principe d'un marché »[47].

Sur la base de cette définition minimale prospèrent un certain nombre de distinctions qui permettent d'appréhender les plateformes selon la nature de leur activité. Les juristes distinguent en particulier une variété de plateformes qu'ils tendent à désigner comme des « plateformes de travail ». Ces opérateurs, à l'image d'Uber ou de Deliveroo, se distinguent de simples intermédiaires en ce qu'ils ne se limitent pas à un rôle d'intermédiation, mais participent directement à créer et à organiser une activité, pour les besoins de laquelle ils ont recours à des travailleurs indépendants. Pour Barbara Gomes, « la plateforme numérique de travail est davantage un outil au service d'une méthode d'exploitation et d'organisation de la force de travail, un outil permettant d'encadrer et d'organiser l'activité productive ainsi que le service proposé sur le marché. Elle a la particularité de rendre techniquement possible la coordination des activités productives sans avoir à recourir au statut de l'emploi »[48]. Une sous-division est généralement admise au sein de cette catégorie englobante de « plateforme de travail », concernant cette fois les modalités de réalisation du travail. Le juriste Valerio De

[42] T. Gillespie, « The politics of 'platforms' », *New Media & Society*, 2010, vol. 12, n° 3, p. 347.
[43] Stéphane Le Lay et Fabien Lemozy, *Plateformes*, *op. cit.*, p. 144.
[44] *Ibid.*
[45] N. Srnicek, *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2017.
[46] Conseil d'État, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Paris, La Documentation française, 2014, p. 219.
[47] A. Casilli, *En attendant les robots*, Paris, Seuil, 2019, p. 63-91.
[48] B. Gomes, « Plateforme numérique », *Dictionnaire des recherches en Droit social de l'IRERP*, https://drds-irerp.fr/plateforme-numerique/.

Stefano a ainsi proposé une distinction entre les plateformes de *crowdworking* (qui visent à la réalisation de micro-tâches informatiques) et les plateformes de travail à la demande via des applications mobiles (qui visent à la réalisation de prestations de travail géographiquement localisées, telles que le transport, la livraison ou le ménage)[49]. D'autres distinctions pourraient être admises : selon le secteur d'activité dans lequel s'inscrit l'activité sous-jacente (transport, livraison, ménage, travail temporaire, micro-tâches, etc.) ou encore selon le degré de contrôle exercé.

D'autres travaux, en particulier ceux qui développent la notion de « capitalisme de plateformes », caractérisent ces entreprises selon leur mode d'extraction de la valeur. Ainsi, pour Sarah Abdelnour et Sophie Bernard, l'intérêt de cette notion réside dans le fait qu'elle permet de souligner une forme d'accentuation de l'extraction de la valeur du travail au profit des « détenteurs des algorithmes, sites et applications que sont les plateformes », et ce au détriment de travailleur·ses placé·es aux marges du salariat[50]. En effet, l'une des caractéristiques des entreprises qui se revendiquent comme des plateformes ou qui sont caractérisées comme telles, outre le recours à des applications, est de ne pas assumer de responsabilité d'employeur tout en gardant un contrôle assez important. « En mettant au travail des travailleurs indépendants, le capitalisme de plateforme, loin de leur conférer de l'autonomie, participe de l'émergence de formes renouvelées, voire exacerbées, de sujétion des travailleurs, visant à les mobiliser, et cela à l'écart des régulations actuelles des mondes du travail »[51]. La notion cantonne donc les faits étudiés exclusivement à des échanges marchands et vient mettre à distance des discours enchantés en termes d'« économie collaborative » portés pendant un temps par les opérateurs de plateformes et leurs soutiens.

Par ailleurs, il est nécessaire de penser le modèle économique de ces entreprises non seulement vis-à-vis des outils numériques qu'elles mettent en œuvre et de l'externalisation de tout ou partie du travail à des non salarié·es, mais aussi selon leurs modes de financement et de croissance. Ainsi, une majeure partie des opérateurs de plateformes relèvent du monde des startups[52]. Marion Flécher, qui inclut d'ailleurs dans son analyse des plateformes telles qu'Uber ou Take Eat Easy – plateforme de livraison française liquidée en 2016 qui occupe une place importante dans le contentieux étudié –, note que l'étude des startups pose elle aussi des difficultés de définition et de comptage, qui sont très similaires à celles se posant pour des plateformes, tant le terme est « chargé de représentations politiques, symboliques et idéologiques »[53]. Pour elle, les startups peuvent néanmoins être considérées comme un modèle d'entreprise singulier, se fondant notamment, d'une part, sur un « modèle économique [qui]

[49] V. De Stefano, « The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy », Genève, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.
[50] S. Abdelnour et S. Bernard, « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus », *La nouvelle revue du travail*, 2018, nº 13.
[51] *Ibid.*
[52] Les startups, traduites sous le terme de « jeunes pousses » sont également devenues récemment une notion juridique via le RIA (Règlement sur l'intelligence artificielle), Règlement (UE) 2024/1689.
[53] M. Flécher, *Le monde des start-up*, *op. cit.*, p. 9.

n'est pas orienté vers la recherche de rentabilité, mais vers la croissance forte et rapide reposant sur une activité d'innovation – technologique ou non – et rendue possible par le recours à des financements extérieurs fonctionnant sur le modèle spéculatif »[54] et, d'autre part, sur un « modèle idéologique, qui valorise l'entrepreneuriat comme le principal moteur du progrès économique et social, et promeut le mérite comme principe ultime de la réussite et de la justice sociale »[55]. Plus encore, le concept de monde qu'elle emprunte à Howard Becker permet de penser les startups et leur essor comme le produit d'un écosystème d'acteurs plus large, fondé sur des croyances partagées. En France, à la différence des États-Unis, l'État y joue un rôle majeur, en particulier via le financement de ces entreprises dites « start-up » assuré en grande partie par la Banque publique d'investissement (Bpi) étant donné que les fonds d'investissement de type capital risque sont moins présents. Comme elle le relève, « cette dépendance aux institutions publiques, qui passe par des aides directes, des allègements fiscaux ou par des aides sociales, contraste fortement avec les injonctions à la performance et à la responsabilité individuelle qui pèsent sur les salarié·es ou les travailleur·ses indépendants du numérique »[56]. Pour la chercheuse, « loin d'incarner un modèle disruptif alternatif en rupture avec les logiques du capitalisme traditionnel, la start-up semble en constituer une forme renouvelée, davantage adaptée aux exigences contemporaines d'un système globalisé et financiarisé, en quête permanente d'innovation technique et technologique »[57].

À ces dimensions que l'on pourrait qualifier d'organisationnelles (relatives tant aux modes de financement de ces opérateurs que d'organisation du travail et d'extraction de la valeur), idéologiques et politiques (le soutien du sommet de l'État à l'entrepreneuriat contre le salariat), nous ajoutons des critères en relation avec le contentieux juridique. Nous nous intéressons uniquement ici à des opérateurs de plateformes pris dans des luttes judiciaires qui posent la question du statut de travail. Nous incluons également dans notre corpus quelques sociétés intermédiaires entre les travailleurs et les plateformes, très présentes par exemple dans le secteur des VTC (ces sociétés sont dites des sociétés de tiers VTC), qui peuvent leur louer des véhicules, voire, souvent de façon illégale, des comptes sur les plateformes et qui font aussi l'objet de demandes de requalification.

Ce choix définitionnel nous conduit à écarter certains opérateurs que l'on désigne parfois dans la langue courante comme des « plateformes numériques » et nous pousse, de façon moins intuitive, à porter un intérêt particulier à des opérateurs qui sont pourtant des acteurs historiques de certains secteurs d'activité. Ainsi, nous excluons les litiges qui sont relatifs à des travailleurs d'ores et déjà parties à un contrat formellement identifié comme un contrat de travail au sens du droit français. C'est le cas s'agissant d'opérateurs tels que Getir et Gorillas (plateformes dites de « quick commerce » ou de livraison express de courses) et Just Eat (plateforme de

[54] *Ibid.*, p. 238.
[55] *Ibid.*
[56] *Ibid.*, p. 239.
[57] *Ibid.*, p. 243.

livraison de repas). Si ces entreprises ont pu faire l'objet de recours en justice, c'est pour des enjeux tenant à l'application du droit du travail (par exemple pour des requalifications de CDD en CDI ou pour des difficultés tenant à un licenciement collectif pour motif économique). Ces opérateurs n'intègrent donc pas notre étude.

Nous n'incluons pas non plus certains acteurs historiques du secteur de transport de personnes, en particulier le loueur de radios taxis G7. Certes, il existe d'importants points communs entre ces opérateurs et les plateformes au sens où nous l'entendons dans cette étude. La société G7 a en effet fait l'objet d'un certain nombre d'actions en justice de la part de chauffeurs souhaitant être reconnus salariés, quelques fois avec succès pour ces derniers[58]. Il ressort en outre de certaines décisions que le modèle d'affaires des centrales de réservation a évolué pour se rapprocher de celui des plateformes numériques, à tel point qu'elles partagent désormais d'importants points communs, parfois mis en évidence par des magistrat·es[59]. Néanmoins le contentieux des centrales de réservation diffère de celui des plateformes sur au moins deux points. Premièrement, le contentieux dont a fait l'objet la société G7 a une histoire propre et bien distincte de celui des plateformes : en France, le contentieux relatif aux taxis est ancien. En second lieu, ce contentieux ne partage pas certaines caractéristiques essentielles de celui dont font l'objet les plateformes numériques, en particulier le registre argumentatif que celles-ci mobilisent. Au surplus, ce contentieux est abordé par nos enquêté·es comme un contentieux ancien, annexe, et ne faisant pas l'objet du même traitement, en particulier de la part des autorités publiques, que celui en lien avec les plateformes numériques. Si le contentieux des centrales de réservation pourra être mobilisé à titre d'illustration dans notre rapport, nous avons donc pris le parti de le distinguer du contentieux des plateformes numériques.

Cette propagation du modèle organisationnel des plateformes au-delà des entreprises qui le portaient initialement nous invite néanmoins à interroger le particularisme du contentieux relatif aux plateformes numériques : s'agit-il véritablement d'un contentieux autonome, spécifique, doté de particularités qui le distinguent du restant du contentieux relatif à la qualification de contrat de travail ? Ou s'agit-il au contraire d'un contentieux classique de la dissimulation d'emploi salarié ? Certains observateurs n'hésitent pas à considérer qu'il s'agit d'un contentieux à part. Selon Thomas Pasquier, « ce qui frappe en effet à la lecture des décisions rendues à propos des plateformes de mobilité, c'est l'aptitude de ces dernières à produire un argumentaire à la fois évolutif, flexible et perturbateur des catégories d'analyse traditionnelles »[60]. Pour cet auteur, ce sont bien des éléments tenant à la nature de

[58] V. par ex. cour d'appel de Versailles, 30 nov. 2010, RG n° 09/00177 ; Cass. soc., 30 nov. 2011, n° 11-10.688, FS-D.

[59] « Il doit être précisé que la géolocalisation des chauffeurs est pratiquée par Uber mais également par l'ensemble des plates-formes numériques comme par les centrales de taxi telles que G7. », cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02709 (citation qui revient dans toutes les affaires sérielles à cette date).

[60] T. Pasquier, « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », *Semaine Sociale Lamy*, n° 2039, 27 mars 2023.

l'argumentation produite devant les juges qui conduisent à considérer le contentieux des plateformes numériques comme un objet d'étude spécifique.

**Aussi, nous retenons les caractéristiques suivantes pour définir les plateformes dans notre étude.**

- Les plateformes recouvrent un ensemble d'applications et d'outils numériques pour organiser le travail mis en place par des entreprises dans le cadre d'échanges capitalistes et marchands. Si nous utilisons par commodité le terme de plateformes ou de plateformes numériques de travail ou de plateformes de travail dans l'étude, il est plus juste de parler d'opérateurs – ou d'entreprises opératrices – de plateformes, en ce sens où ce sont elles qui ont la maitrise à la fois des technologies et des flux d'informations entre les utilisateurs.
- Ces plateformes recourent à des travailleur·ses le plus souvent situés aux marges du salariat, et en particulier des travailleur·ses que l'on identifie formellement comme des travailleurs indépendants.
- Les entreprises opérant ces plateformes appartiennent pour la plupart, du moins initialement, au monde des startups. Les innovations et ruptures qu'elles mettent en avant visent notamment à pouvoir lever régulièrement des fonds pour croitre, et ce, en promettant aux investisseurs une forte capacité future de rentabilité ou de rachat. Les outils technologiques mis en œuvre, au fondement de cette promesse, reposent sur une triple ambition : acquérir une position dominante sur un ou des marchés, réduire les coûts, organiser de façon plus efficiente les échanges et le travail.
- Ces entreprises bénéficient d'un soutien politique et institutionnel important, qui fait partie d'une promotion globale de l'idéologie entrepreneuriale touchant la plupart des champs ou univers sociaux. Il se traduit par des financements et un cadre juridique spécifique qui vient déroger au droit commun. Ici, au nom d'un exceptionnalisme technologique, ces formes de dérogations concernent tant les entreprises opératrices de plateformes que les travailleur·ses qui les utilisent.
- Ces opérateurs font l'objet d'actions en justice devant une juridiction française (dans l'ordre judiciaire ou administratif) relatives au statut des travailleurs qui prestent l'activité sous-jacente. Ils ont recours, devant les juges, à un argument suivant duquel ils sont de simples intermédiaires.

Ainsi, cette présente étude reprend le terme de plateformes, non pas pour faire sienne l'idée d'une forme d'exceptionnalisme technologique, mais pour mieux l'interroger ainsi que ses usages et les déplacements qu'elle permet (ou non) d'opérer du point de vue de la régulation du travail et des formes d'emploi. L'analyse du contentieux du travail sur les plateformes forme un terrain propice pour répondre à ces questionnements, puisque l'arène judiciaire constitue à l'heure actuelle un des lieux principaux où peuvent s'affronter des visions concurrentes du rôle du droit en matière d'encadrement du travail.

# 2 Croiser les approches juridiques et sociologiques des procès du travail sur les plateformes

Ce rapport se fonde sur une méthodologie sociojuridique. Elle vise à combiner les analyses sociologiques et les analyses juridiques de façon à échapper à une lecture strictement interne ou externe du droit. Pour ce faire, le rapport convoque plusieurs matériaux et méthodes, ainsi qu'une organisation collective du travail entre juristes et sociologues de l'équipe afin de familiariser les un·es et les autres au regard et aux enjeux de leur discipline respective. Cette combinaison de matériaux, de méthodes et de regards permet de saisir ce contentieux via plusieurs entrées : par les acteurs de ces procès et en particulier les professionnel·les du droit (juges, avocat·es, juristes), par les types et niveaux de juridictions concernés, par les affaires, ou encore par des séries de décisions concernant un opérateur de plateformes et/ou une formation de jugement. Ce faisant, ce rapport doit permettre d'éclairer les conditions sociales et juridiques qui, sur la période étudiée, favorisent, pour certaines juridictions et certaines plateformes, une lecture salariale ou non de la relation d'emploi.

## 2.1 Multiplier les matériaux pour saisir l'ensemble du contentieux du travail sur les plateformes

L'objectif de ce projet de recherche est d'étudier l'ensemble des décisions judiciaires dans lesquelles le statut des travailleurs des plateformes est interrogé depuis 2014, année des premières affaires, jusqu'à juillet 2025, date de décisions de la Cour de cassation ne requalifiant pas des chauffeurs Uber, ainsi que leurs conditions de production et les ressorts qui les sous-tendent. L'originalité de cette étude, par rapport aux autres travaux disponibles en droit et en sociologie qui traitent du contentieux du travail, et notamment du travail sur les plateformes[61], est dès lors de mobiliser des matériaux qui couvrent un spectre large de décisions et de juridictions, afin de sortir d'une lecture singulière du phénomène observé. Ainsi, les matériaux et méthodes mobilisés doivent permettre de dépasser une entrée par « affaire » (c'est-à-dire, un cas de traitement judiciaire d'un conflit suivi de bout en bout, de la première instance jusqu'à

[61] En droit, il y a eu plusieurs études systématiques du contentieux du travail sur les plateformes, avec des aspirations à l'exhaustivité plus ou moins achevées. Cf. A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.,* 2018, p. 547 ; G. Loiseau, « Les travailleurs de plateforme : des "ni-ni" », *CCE*, 2020, comm. 88 et « Plateformes numériques ayant recours à des autoentrepreneurs : le risque de "désalarialisation" », *CCE*, 2018, n° 5, comm. 35 ; G. Loiseau, A. Martinon, « L'homo ubericus est-il un salarié ? », *Cahiers sociaux*, 2016, p. 283 et « Plateformes numériques : l'exosalariat ne peut plus être dissimulé », *Cahiers sociaux*, 2018, n° 306, p. 183 ; L. Thomas, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215.

éventuellement une décision de cassation)[62] ou une analyse d'un corpus de décisions plus ou moins étendu, dont les choix peuvent manquer de justification, notamment du point de vue de leur significativité statistique. En ce sens, la démarche adoptée ici se rapproche de celle de Delphine Serre et de Morane Keim-Bagot dans leur étude sur le contentieux des accidents du travail et maladies professionnelles[63]. La contrepartie de cette perspective large et croisée sur le contentieux est, entre autres, de resserrer l'étude sur les professionnel·les du droit.

### 2.1.1 Des sources documentaires centrées sur les décisions d'appel des juridictions sociales

Les décisions constituent la source documentaire principale de ce rapport. Leur recensement, qui a surtout porté sur le niveau de l'appel pour des raisons d'accessibilité des arrêts (cf. *infra*), montre l'importance numérique du contentieux relatif au statut des travailleurs des plateformes, particulièrement en ce qui concerne les juridictions sociales. Elles sont complétées par d'autres documents plus ponctuels : comptes rendus de la commission d'enquête parlementaire Uber Files, conclusions des avocat·es, interviews de fondateurs de plateformes dans des podcasts, revues de presse réalisées en amont des entretiens, études produites par les institutions judiciaires et autres rapports, etc.

Notre recensement des décisions judiciaires s'est trouvé plus limité que prévu. Nous nous sommes rapidement aperçus que nous ne pourrions pas réaliser une collecte exhaustive de l'ensemble des jugements de première instance, en particulier les jugements rendus par les conseils de prud'hommes, ni même à en constituer un échantillon satisfaisant. Cet écueil tient à deux difficultés d'enquête. La première renvoie aux données que l'institution judiciaire rend disponibles. Les décisions de première instance figurent rarement dans les moteurs de recherche juridiques publics ou privés, contrairement aux décisions d'appel. Les greffes de plusieurs conseils de prud'hommes que nous avons sollicités (Lyon, Paris) pour obtenir ces décisions nous ont indiqué que notre demande ne serait pas prioritaire et difficile à traiter sans les références précises des décisions que nous voulions obtenir, références que nous n'avions pas en notre possession, sauf pour quelques cas. Deuxièmement, les avocat·es rencontré·es qui prennent part à ce contentieux prud'homal n'ont pas pu nous apporter une aide suffisante pour effectuer un travail satisfaisant de recensement de ces décisions. Du côté des avocat·es représentant des travailleur·ses, c'est le manque de temps ou la nécessité de demander l'autorisation à leurs clients qui nous ont été opposés, même si elles et ils ont pu nous transmettre quelques arrêts. En ce qui concerne les avocat·es représentant les opérateurs de plateformes, seul l'un d'entre eux a bien voulu nous transmettre environ 30 décisions (dont

[62] Par exemple, V.-A. Chappe et N. Keyhani, « La fabrique d'un collectif judiciaire : la mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 2018, Vol. 68, nº 1, p. 7--29.

[63] D. Serre, M. Keim-Bagot (dir.), *Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire. Pratiques de jugements et inégalités*, rapport n° 17.31, IERDJ, 2022.

seulement 7 défavorables à son client), qui ne représentent pas l'ensemble des jugements dont il était le conseil. Comme nous ne connaissons pas les logiques qui ont présidé à la constitution de l'échantillon fourni – et supposant néanmoins qu'il s'agit de décisions parmi les plus favorables à l'entreprise qu'il représente – nous avons préféré les écarter de l'étude, en particulier de son versant quantitatif (cf. *infra* 3.).

Or, les décisions prud'homales apparaissent numériquement les plus importantes. Selon Jean-Michel Sommer, le président de la chambre sociale de la Cour de cassation, 430 dossiers de demandes de requalification relatifs au travail sur les plateformes étaient orientés en formation de départage devant les prud'hommes de Paris au moment de son audition en mars 2023 par la commission « Uber Files »[64]. À la même période, le conseil des prud'hommes de Lyon avait traité 139 dossiers de requalification et 104 demandes étaient en attente de jugement. Ces affaires concernent certaines sociétés en particulier (Uber) et s'inscrivent dans des contentieux sériels. Si nous ne disposons pas du nombre total ou par année de décisions relatives aux demandes de requalification de la relation aux plateformes pour l'ensemble des conseils de prud'hommes, les chiffres dont nous disposons sont à mettre en rapport avec l'ensemble des demandes de requalification présentées devant cette juridiction. Ainsi, toujours selon Jean-Michel Sommer, le nombre maximal de demandes de requalification enregistrées était de 1 700 en 2021. En tout état de cause, le contentieux du travail sur les plateformes occupe une place importante dans les demandes de requalification adressées aux conseils de prud'hommes au début des années 2020. **Ces chiffres, aussi imparfaits soient-ils, montrent que les plateformes constituent un lieu important des luttes judiciaires autour des frontières du travail salarié à l'heure actuelle.**

Par conséquent, le corpus des décisions que nous avons constitué repose essentiellement sur des décisions d'appel, en particulier les appels de jugements prud'homaux. Ces arrêts d'appel ont fait l'objet d'un traitement quantitatif. Nous préciserons dans la partie suivante les modalités de constitution de ce corpus et de son traitement ainsi que les résultats généraux que nous pouvons en tirer qui guident la construction du rapport.

### 2.1.2 Des professionnel·les du droit inégalement ouvert·es à l'étude

Les entretiens sont le deuxième type de matériau de l'étude. L'ambition de couvrir l'ensemble du contentieux fait que nous avons décidé tôt de centrer l'enquête sur les professionnel·les du droit, en particulier les avocat·es et les magistrat·es, même si nous avons également rencontré plusieurs juristes et chargé·es de relations publiques des plateformes ainsi que des travailleur·ses. Le repérage de ces acteurs s'est principalement fait grâce au recensement des décisions de justice que nous avons effectué. Nous avons ainsi choisi de contacter les acteurs les plus récurrents des procès pour les juridictions sociales, en particulier en appel. Pour les procès au pénal, nous avons sollicité les parties prenantes après avoir mené des observations

[64] Audition de Jean-Michel Sommer lors de la Commission d'enquête parlementaire Uber Files, 15 mars 2023.

(sur les observations, cf. 2.1.3.) ; certains de ces acteurs intervenant également dans d'autres juridictions (sociales, commerciales). Autrement dit, nos sollicitations ont reposé à la fois sur des critères quantitatifs (récurrence dans le contentieux) et qualitatifs (les procès au pénal étant moins nombreux mais à forts enjeux). Nous avons réalisé 27 entretiens au cours desquels nous avons échangé avec 46 personnes. Il s'agissait majoritairement d'entretiens collectifs, réunissant jusqu'à trois enquêté·es. Cette configuration d'entretien a été choisie par les personnes rencontrées. Elle montre que le traitement de ce contentieux, peu importe les parties, est rarement effectué seul. Les enquêteur·rices aussi étaient toujours au minimum deux. Ce sont Sarah Abdelnour et Émilien Julliard qui ont principalement réalisé les entretiens. Les juristes de l'équipe de recherche, en particulier Matthieu Vicente, se sont joints plus ponctuellement à ce volet de l'enquête. Ces entretiens ont duré au minimum une heure et plus de deux heures pour les plus longs d'entre eux. Nous avons anonymisé les personnes rencontrées en ne nommant pas la ou les plateformes et/ou en floutant leur fonction précise. Nous n'avons cependant pas procédé à une anonymisation en brouillant le genre des personnes interviewées, car cette dimension est importante pour l'analyse.

Nous pouvons classer les populations interviewées en trois catégories selon la position qu'elles occupent dans le contentieux : les acteur·rices qui défendent devant les tribunaux une relation de travail salarié entre les travailleur·ses et les plateformes, les acteur·rices qui, au contraire, prônent l'indépendance des travailleur·ses vis-à-vis de ces entreprises, et les magistrat·es.

En ce qui concerne les parties qui défendent un salariat des plateformes, le corpus d'entretiens réunit 13 avocat·es représentant des travailleurs, 2 travailleurs (dont un est également un militant CGT) et un avocat défendant des entreprises concurrencées par les plateformes numériques. Si les premier·ères sont surtout intervenu·es dans du contentieux social, l'avocat représentant des entreprises est quant à lui intervenu devant les tribunaux de commerce et au pénal. Il s'agit de la première série d'entretiens que nous avons réalisée, essentiellement en 2023-2024. Cette population s'est globalement montrée ouverte à l'enquête et a notamment volontiers accepté d'aborder des questions de trajectoires sociales. Ces entretiens ont duré plus longtemps qu'avec d'autres catégories d'acteurs.

Nous avons mené une deuxième vague d'entretiens en 2024 avec des acteur·rices représentant les plateformes et leurs dirigeants, c'est-à-dire 14 avocat·es, 7 juristes et chargé·es de relations publiques. Ces acteurs se sont également montrés réceptifs à nos sollicitations. Le fait que nous ayons mentionné que notre étude était réalisée sous l'égide de l'Institut Robert Badinter ou encore que nous ayons rencontré préalablement des travailleur·ses et leurs avocat·es sont des éléments qui ont pu jouer un rôle dans l'obtention de ces entretiens ; l'enjeu pour ces acteur·rices étant de contrecarrer des discours en leur défaveur. Les entretiens se sont révélés plus courts, et il a été souvent plus difficile d'aborder avec elles et eux leurs trajectoires, traduisant une forme de distance plus forte – on y reviendra dans le chapitre qui leur est consacré – au raisonnement sociologique.

C’est avec les magistrat·es que nous avons rencontré le plus difficultés lors d’une dernière vague d’entretiens lancée en 2024-2025. Nous avons pu facilement nous entretenir avec 6 magistrat·es de la chambre sociale de la Cour de cassation, ce qui s’explique certainement par l’important travail de publicisation et de justification des décisions de la chambre qu’elles et ils ont entrepris. Mais autrement, seules deux magistrates, une juge de la cour d’appel de Paris et une procureure du tribunal judiciaire de Paris, ont répondu à nos demandes, malgré des tentatives de prises de contact avec une vingtaine d’entre elles et eux, en particulier de la cour d’appel de Paris. Nous avons également essayé de rencontrer des conseiller·es prud’homaux·ales et des juges professionnel·les siégeant dans ce type de juridiction, sans succès. Nous avons relancé plusieurs fois ces acteurs. Nous avions pu lors d’une précédente enquête en 2019 rencontrer deux autres procureurs du tribunal judiciaire de Paris, ce qui porte à dix le nombre de magistrat·es interviewé·es. Il est difficile de comprendre précisément ce refus de participer à cette étude, d’autant que nous nous sommes présentés comme des universitaires réalisant un rapport pour le compte de l’Institut Robert Badinter, sans doute connu de certains d’entre elles et eux. Outre leur manque de disponibilité lié aux tensions généralisées de la chaine judiciaire, la réticence à des explications extra-juridiques des décisions de justice et des formes de résistance d’une chambre de la cour d’appel de Paris à la jurisprudence de la Cour de cassation (nous y reviendrons) sont des pistes qui peuvent expliquer le refus de certain·es magistrat·es à nous rencontrer.

### 2.1.3 Observations

En parallèle du recensement des décisions et des campagnes d’entretien, nous avons effectué des observations d’audience, principalement de procès au pénal. Ces procès bénéficiaient pour la plupart d’une publicité importante dans les médias et de la part des acteurs que nous rencontrions. C’est au contraire une relative invisibilité des procès au civil à laquelle nous avons dû faire face, alors qu’ils sont beaucoup plus nombreux, que ce soient les procès aux prud’hommes ou des tribunaux de commerce, en première instance et en appel, et ce malgré notre carnet d’adresses qui s’est progressivement rempli d’avocat·es et de journalistes. Nous avons ainsi la plupart du temps appris l’existence de ces procès après coup, si bien que nous ne sommes pas parvenus à assister à des procès au tribunal de commerce par exemple. Cette difficulté n’est pas seulement liée à un manque de visibilité de ces procès. En entretien, il a pu arriver que des avocat·es, notamment du côté des plateformes, se montrent réticents à l’idée que nous puissions venir observer leur plaidoirie, et donc à nous communiquer des dates.
L’observation des audiences a occupé un temps d’enquête considérable. C’est particulièrement le cas des procès au pénal que nous avons suivis pour la plupart en intégralité. Les audiences pouvaient s’étaler jusqu’à 4 journées sur deux semaines, commençant le plus souvent en début d’après-midi et pouvant se finir tard en soirée. Sarah Abdelnour et Émilien Julliard ont réalisé

ces observations, le plus souvent en binôme. Au total, elle et il ont réalisé 19 séquences d'observation durant en général une demi-journée.

**Encadré 1 : Liste des procès observés**

Au civil au conseil de prud'hommes (CPH de Paris) :
- Audience du 25 octobre 2022 : M. Callo contre Staffme (n° RG 20/05493)
- Audience du 21 juin 2022 : 18 livreurs Deliveroo
- Audiences du 22 juin 2023 : 18 livreurs Deliveroo

Au pénal au tribunal correctionnel (cité judiciaire, Paris) :
- Audiences du procès RestoIn/Stuart (personnes morales et dirigeants) : 12-13 novembre 2021, 15-16 et 22-23 septembre 2022. Ce procès s'est déroulé en deux temps à la suite d'un renvoi, compte tenu d'une mauvaise personne morale visée par le parquet et de la perte de pièces sous scellé par le tribunal judiciaire à la suite de son déménagement dans le 17e arrondissement de Paris.
- Audiences du procès Take Eat Easy, 21 octobre 2022
- Audiences du procès Deliveroo (personnes morales et dirigeants) : 8, 9, 14, 15 mars 2022
- Audiences du procès en appel de Deliveroo (uniquement les dirigeants français à la suite du désistement de la société) : 4, 6, 7, 12, 13 juin 2024

L'observation des procès donne accès à des données autrement peu accessibles : les trajectoires sociales des dirigeants[65], des formes d'endogénéisation du droit pour éviter le salariat, les plaidoiries (dans leur style et leur contenu) des avocat·es, les échanges des parties avec les magistrat·es (juges et procureur·es), les formes de politisation et de dépolitisation de ces procès qui ont lieu dans cette enceinte, etc. Nous avons mobilisé ces données dans des entretiens réalisés *ex post* avec des avocat·es des travailleurs et des plateformes, afin de les faire réagir, par exemple sur ce qu'elles et ils considèrent comme une bonne plaidoirie, leurs opinions sur les magistrat·es, etc.

## 2.2 Croiser les approches sociologiques et juridiques pour saisir la structuration et les évolutions du contentieux du travail sur les plateformes

Le contentieux du travail sur les plateformes en tant que sujet d'étude ne suffit pas en tant que tel à faire que les approches juridiques et sociologiques se croisent. La dimension interdisciplinaire, tenue et assumée autant que possible dans le rapport, repose sur des aspects matériels concrets (réunions d'équipe, séminaires, etc.) et une volonté commune de saisir ce

[65] Tous des hommes dans les divers procès observés.

contentieux dans son ensemble avec les structures, sociales et juridiques, qui expliquent son orientation.

### 2.2.1 Les conditions matérielles d'une approche sociojuridique

L'organisation du travail collectif au sein de l'équipe, qui permet l'approche interdisciplinaire du rapport, se fonde sur deux types de réunions de travail tenues environ tous les mois sur l'ensemble de la durée de l'étude.

Les premières concernent le traitement des matériaux et des données, ainsi que l'écriture du rapport. Ainsi, la base de données des décisions d'appel a fait l'objet de nombreuses réunions relatives aux sources utilisées pour recenser les décisions, aux mots-clés nécessaires pour interroger les bases de décisions juridiques, aux variables et aux modalités à retenir, aux manières de saisir les décisions, etc. De la même manière, plusieurs entretiens ont pu faire l'objet d'une préparation pour établir une grille croisant les expertises et interrogations juridiques et sociologiques. Les réunions d'équipe concernant l'écriture du rapport à proprement parler, entamées au printemps 2025, où chacun·e des membres de l'équipe donnait à lire un chapitre dont elle ou il avait prioritairement la charge, ont été l'occasion de faire lire aux juristes travaillistes des parties du rapport écrit par des sociologues et vice versa. Ce mode d'organisation du travail a permis d'enrichir considérablement la base de données, de renforcer la solidité juridique des chapitres écrits par des sociologues (maitrise des termes, de l'univers et des références juridiques), et a permis aux travaillistes de mobiliser des données empiriques (issues des entretiens notamment). Notre collectif de recherche s'inscrit ainsi pleinement dans le « tournant empirique » des universitaires en droit en France[66]. Pour les travaillistes de l'équipe, cela permet de mieux justifier le corpus des décisions étudiées et d'interroger les différences de traitement des demandes selon les juridictions et les configurations de jugement, venant ainsi démystifier l'appréhension de la figure du juge. Cependant, ce croisement des regards ne va pas sans poser certaines difficultés. Pour les sociologues, au fur et à mesure de l'enquête, les entretiens ont pu prendre la forme d'échanges techniques, proches d'interrogations que pourraient avoir des travaillistes. Plus généralement, le risque de cette familiarisation à nos disciplines respectives est celui de laisser moins de place à des interrogations proprement juridiques et sociologiques. Le fait d'avoir confié la rédaction de chaque chapitre du rapport à un·e sociologue ou un·e juriste doit ainsi permettre que l'interdisciplinarité de ce rapport nourrisse la production de résultats juridiques, d'une part, sociologiques, d'autre part.

En parallèle, l'équipe a organisé des réunions qui relèvent davantage de séminaires internes. Ces séminaires ont pu prendre la forme de lecture de textes sur la sociologie du droit et des

[66] A. Amado et A. Desprairies (dir.), *Le tournant des méthodes empiriques en droit ?*, Paris, LGDJ, 2025 ; H. Dumont, A. Bailleux, « Esquisse d'une théorie des ouvertures interdisciplinaires accessibles aux juristes », *Droit et société*, 2010, p. 2-75.

tribunaux du travail[67] ou encore sur la sociologie des tribunaux et du traitement judiciaire de faits sociaux comme les séparations conjugales[68]. Dans ce cadre, nous avons à plusieurs reprises élargi le groupe de travail en y intégrant des collègues, juristes et sociologues, s'intéressant à des sujets proches. Nous avons ainsi organisé le 16 mai 2023 un atelier méthodologique portant sur les procès impliquant des acteurs du monde économique (ONG, travailleurs, entreprises, syndicats et autres organisations professionnelles, etc.), avec des collègues sociologues de l'IRISSO : Thomas Angeletti et Pauline Barraud de Lagerie[69]. Cet atelier visait avant tout à mettre en lumière les conditions d'enquête relatives à ce type de procès et les difficultés que nous avons rencontrées les un·es et les autres. Parmi les points que nous avons abordés lors de cet atelier, figuraient tout d'abord les différentes scènes et espaces qui entourent ces procès : les audiences, les moments hors audiences (lors de suspensions de séance, par exemple), la couverture médiatique, les rendez-vous entre les avocat·es et leurs clients en amont et durant les procès et en aval, le travail des procureur·es et leurs enquêtes (en cas de procès au pénal) et, plus largement, le travail des agent·es de la justice autour de ces procès, etc. Ensuite, les interrogations portaient sur les différents acteur·rices impliqué·es et notre capacité – ou incapacité – à les rencontrer et à observer leurs activités : avocat·es, juges, magistrat·es, greffier·ères, journalistes, parties civiles au pénal (syndicats, ONG, etc.), personnes du public, dirigeant·es d'entreprises, lanceur·ses d'alertes. Cette séance a été l'occasion d'échanger sur les jeux autour du droit lors de ces procès, y compris dans ses dimensions les plus techniques (Code de procédure pénale, par exemple), et les difficultés que cela pose aux sociologues (qu'observer et comment faire un travail de sociologue quand des enjeux nous échappent, car ils sont difficilement saisissables pour un·e profane du droit ?). Enfin, nous avons également abordé le temps de la justice et sa compatibilité avec le temps de l'enquête : comment suivre et enquêter sur des procédures qui peuvent prendre de longues années, si l'on prend en considération le temps de l'enquête et de l'instruction judiciaire, le procès et ses suites (appel, etc.) ?

De manière similaire, nous avons organisé le 12 juin 2023 un atelier avec des collègues travaillistes pour partie spécialistes des plateformes de travail : Barbara Gomes (maitresse de conférences en droit à l'université d'Avignon), Thomas Pasquier (professeur des universités en droit privé à l'université de Nanterre) et Évelyne Serverin (directrice de recherche CNRS)[70]. Nous avons pu discuter ensemble des contours définitionnels de l'objet plateforme et donc de notre objet d'étude : quelles frontières pour la notion de plateforme ? Que nous apprennent ces

[67] Nous avions lu : V.-A. Chappe et N. Keyhani, « La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *op. cit.* ; L. Willemez, « Les prud'hommes et la fabrique du droit du travail : contribution à une sociologie des rôles judiciaires », *Sociologie du travail*, janvier 2012, vol. 54, nº 1, p. 112--134.

[68] Nous avions lu : É. Biland, S. Gollac, H. Oehmichen, N. Rafin et H. Steinmetz, « La classe, le genre, le territoire : les inégalités procédurales dans la justice familiale », *Droit et société*, 2020, vol. 106, nº 3, p. 547--566 ; A. Christin, *Comparutions immédiates*, Paris, La Découverte, 2008.

[69] Dont nous utilisons les travaux respectifs dans ce rapport et que nous profitons pour remercier très vivement.

[70] Nous tenons ici à les remercier de leur précieuse participation à nos réflexions.

difficultés notionnelles ? Faut-il intégrer des opérateurs anciens, mais dont le modèle d'affaires s'est rapproché de celui des plateformes au fil des années, comme des sociétés de taxi de type G7 ? Faut-il intégrer des opérateurs qui ont recours à des travailleurs salariés ? Nous avons ensuite abordé la caractérisation de la subordination à l'épreuve des plateformes : le débat doctrinal sur le critère du contrat de travail est-il définitivement clos ? Reste-t-il des vecteurs d'influence qui n'ont pas été suffisamment mobilisés par les requérants ? La question se résume-t-elle à un enjeu probatoire ? Enfin, nous sommes revenus sur les enjeux méthodologiques posés par l'analyse d'un corpus de plusieurs centaines de décisions de justice : qu'attendre d'une analyse quantitative d'un corpus de décisions de justice ? Comment ces données peuvent-elles participer à une meilleure compréhension de la structuration du contentieux ?

### 2.2.2 Comprendre la structure et l'évolution du contentieux : un intérêt de recherche partagé

Si les interrogations qui guident les sociologues et les juristes ne se recouvrent que partiellement, elles partagent un point commun : celui de questionner la structuration du contentieux du travail sur les plateformes et ses éventuelles évolutions sur la période considérée. D'un point de vue méthodologique, le recensement des décisions et la constitution d'une base de données à partir des jugements d'appel des juridictions sociales ainsi que son traitement statistique s'inscrivent dans ce questionnement partagé (cf. *infra*).

Cette interrogation commune permet de croiser des lectures internalistes du droit, davantage l'apanage des travaillistes, concernant par exemple les arguments et la jurisprudence mobilisés dans les décisions, à une lecture externe, davantage empruntée par les sociologues, qui vise à cartographier les acteurs, à en saisir les propriétés ou encore les modes d'investissement dans ce contentieux et les rapports au droit. Ce croisement des approches permet ainsi de rapporter le contenu des décisions et leurs évolutions aux acteurs participant à ce contentieux, et inversement. Dans le prolongement, nous considérons que, pour comprendre ce contentieux et ses transformations, il est nécessaire d'en avoir une approche configurationnelle (ou structurale) et processuelle, ce qui justifie la méthodologie ethnographique adoptée par les sociologues de l'équipe (cf. *supra*) : les décisions prises par les juges, de même que les arguments mobilisés par les parties ainsi que la jurisprudence, ne peuvent se comprendre qu'en considérant les positions et les stratégies des acteur·rices les unes par rapport aux autres, et donc, en considérant que les acteur·rices tiennent compte des coups joués par leurs adversaires et de l'état du droit.

Dans cette perspective, le cadre d'analyse en termes de « joueurs répétés » développé par Marc Galanter[71] trouve tout son sens. En effet, ce cadre a pour objet d'expliquer les succès ou les échecs devant les tribunaux selon la familiarité et la fréquence du rapport des agents à

[71] M. Galanter, « Why the ″Haves″ Come out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change », *Law & Society Review*, 1974, vol. 9, n° 1, p. 95-160.

l'institution judiciaire. Ainsi, les « joueurs répétés », c'est-à-dire principalement des institutions ou organisations de grande taille, l'emporteraient plus régulièrement que les « joueurs occasionnels », souvent des particuliers. Les premiers sont dotés de plus de ressources et entretiennent un rapport soutenu au droit et aux tribunaux, synonyme notamment de connaissance des procédures et d'un rapport temporel long à l'institution judiciaire qui ne se limite pas à un seul procès ou une seule affaire. Ce qui intéresse ces acteurs est d'orienter la jurisprudence, et plus généralement le droit, en leur faveur, et ce d'autant plus facilement qu'ils entretiennent par ailleurs des contacts informels avec des acteurs politiques et institutionnels. Ce portrait du joueur répété théorisé par Marc Galanter peut correspondre à des organisations syndicales de salarié·es qui peuvent ester en justice et se constituer parties civiles lors des procès au pénal, ou encore aux procureurs et aux représentants du parquet (que Galanter inclut dans son cadre d'analyse dans le cas états-unien). Il sied en particulier aux opérateurs de plateformes, en particulier à des entreprises se retrouvant régulièrement devant les tribunaux, comme Uber. Comme l'indique Thomas Pasquier, « le contentieux des plateformes n'est pas un contentieux comme les autres, car les plateformes ne sont pas des plaideurs comme les autres. Fortes de leur service juridique, de leur culture contentieuse, de leur appétit pour le lobbying, elles ont développé un argumentaire juridique cohérent, construit, flexible et réactif qui ne manque pas, à première vue, de séduire »[72]. Cela dit, on pourrait nous objecter que les opérateurs de plateformes ne cherchent pas à orienter la jurisprudence, puisque le contentieux touchant au statut d'emploi n'est pas initié par eux, mais principalement par les travailleur·ses et leurs conseils. Ce serait pourtant ignorer une spécificité de ces entreprises : leurs dirigeant·es revendiquent explicitement de bousculer des secteurs d'activités, si ce n'est les règles existantes, en se plaçant, du moins au début de leurs activités, en dehors du droit, comme a pu le souligner Alex Rosenblat dans le cas d'Uber aux États-Unis[73]. Par conséquent, le contentieux apparait comme une conséquence inévitable de leur modèle d'affaires, bien que non initié par eux. Ces acteurs l'anticipent bien souvent (mais pas toujours) en s'entourant de conseils juridiques avant même d'être convoqués devant les tribunaux.

Les propos de Marc Galanter ne s'arrêtent pas là, puisque ce dernier complexifie sa proposition en faisant des avocat·es un moyen d'amoindrir ou de renforcer les positions de joueur occasionnel et de joueur répété. Ainsi, dans notre cas, des avocat·es qui en viennent à se spécialiser dans la représentation des travailleurs des plateformes peuvent atténuer le peu de familiarité que la plupart des travailleurs des plateformes ont avec la justice. Si ces avocat·es peuvent être d'une certaine manière des « joueurs répétés » (notamment quand ils présentent

[72] T. Pasquier, « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », *op. cit.*

[73] A. Rosenblat, *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland, CA, University of California Press, 2018. Cette position ne concerne pas uniquement les plateformes dites de mobilités ou de travail. On retrouve également les mêmes dynamiques en ce qui concerne AirBnB par exemple, à propos des lois concernant l'hébergement touristique et les locations de courte durée. Cf. T. Aguilera, F. Artioli et C. Colomb, *Housing Under Platform Capitalism: The Contentious Regulation of Short-term Rentals in European Cities*, Oakland, University of California Press, 2025.

des séries de saisines) et donc se montrer soucieux d'orienter la jurisprudence en faveur du salariat des plateformes, ils doivent composer avec leurs clients, qui ne sont pas ou moins intéressés par cet enjeu, puisqu'ils sont d'abord motivés par le fait de gagner le litige dont ils sont une des parties.

Si Marc Galanter n'inclut pas à proprement parler les juges dans les acteurs qui peuvent occuper des positions de joueurs répétés ou occasionnels, puisqu'il s'agit pour lui de comprendre qui gagne ou perd devant la justice, nous le ferons dans ce rapport. Ce parti pris est motivé par le fait que les juges peuvent jouer un rôle plus interventionniste en France qu'aux États-Unis, comme le relève Liora Israël[74]. Ainsi, l'exploitation quantitative des décisions judiciaires nous permet d'identifier des juridictions, des chambres et même des formations de jugement non seulement récurrentes dans le contentieux, mais aussi qui jugent souvent de la même manière au fil du temps, participant grandement à construire la jurisprudence sur la période considérée. Enfin, si son propos résonne avec l'ambition de notre recherche, c'est aussi parce que Marc Galanter s'efforce de dépasser l'unité d'un procès ou d'une affaire pour, au contraire, penser un contentieux sur le temps long et dans sa globalité. Comme l'indique Liora Israël dans la présentation qu'elle fait de la perspective ouverte par Marc Galanter, « le sens de la justice peut donc être saisi, à partir de la répétition des opérations judiciaires et des décisions, comme l'expression d'une vérité du droit éprouvée par son passage par des affaires, ou d'un point de vue administratif comme la manifestation d'une politique judiciaire, quantitative et qualitative, traduite dans la multiplicité des décisions […]. Le sens de la justice se lit donc en partie dans la répétition, qui peut être rendue visible par des opérations spécifiques aux sciences sociales (notamment grâce à l'usage des méthodes quantitatives et l'établissement de corrélations) »[75]. La cartographie des décisions de justice que nous avons réalisée, principalement au travers d'une base de données portant sur les décisions sociales d'appel, s'inscrit dans cette logique. La partie suivante revient sur la construction de cette base et présente des résultats généraux des traitements statistiques.

[74] L. Israël, « Les joueurs répétés ont-ils plus de chance de gagner ? Débats sur le sens de la justice. Présentation du dossier », *Droit et société*, 2013, vol. 85, n° 3, p. 543-557.
[75] *Ibid.*, p. 553.

# 3 Une approche statistique du contentieux du travail sur les plateformes

De nombreux travaux ont relevé le caractère heuristique de la combinaison des méthodes qualitatives et quantitatives en sciences sociales, y compris dans une perspective ethnographique[76], souvent considérée de façon restrictive comme synonyme de terrains en immersion, alors que ce qui la caractérise est plutôt l'étude, sur le temps long, de milieux d'interconnaissances faits d'acteurs interdépendants les uns des autres. Ce croisement des méthodes n'est pas étranger à la sociologie du droit et de l'institution judiciaire, comme en témoignent des études récentes sur les séparations conjugales[77], la magistrature[78] ou les procès en accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP)[79]. Le monde judiciaire, et l'étude des procès en particulier, se prête aisément à cette méthodologie plurielle puisque des traces écrites relativement standardisées de ce qui se joue dans l'arène judiciaire sont aisément disponibles, à commencer par les décisions de justice. Comme le souligne Delphine Serre dans l'étude des procès AT-MP, l'analyse statistique peut permettre d'assoir et d'approfondir certaines interprétations et intuitions de l'enquête de terrain, tout comme elle peut parfois être en décalage avec des observations, des propos tenus en entretiens ou encore des impressions générales sur un contentieux. Il s'agit alors d'en tirer parti pour interroger, de façon réflexive, les techniques d'enquête. Cette partie revient en trois temps sur la mise en quantification de décisions de justice relatives au statut des travailleurs des plateformes. D'abord, elle présente la constitution du corpus de décisions, limité aux décisions sociales d'appel, et la construction de la base de données. Elle présente ensuite une cartographie générale de ce contentieux d'appel, réalisée à partir de méthodes de statistiques descriptives (analyse des correspondances multiples, classification ascendante hiérarchique). Elle revient enfin sur l'utilisation de la régression logistique, qui permet d'identifier des facteurs favorables à la requalification. Ces deux types de statistiques nourrissent la construction du rapport et interrogent les autres méthodes, plus qualitatives, mobilisées dans ce rapport.

[76] J. Gros, « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la représentativité statistique », *Genèses*, 2017, nº 108, p. 129--147 ; Florence Weber, « L'ethnographie armée par les statistiques », *op. cit.*
[77] Le Collectif Onze, *Au tribunal des couples : enquête sur des affaires familiales*, Paris, Odile Jacob, 2013.
[78] Y. Demoli et L. Willemez, *Sociologie de la magistrature : genèse, morphologie sociale et conditions de travail d'un corps*, Malakoff, Armand Colin, 2023.
[79] D. Serre, M. Keim-Bagot (dir.), *Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire. Pratiques de jugements et inégalités*, *op. cit.*

## 3.1 Une base de données du contentieux social en appel

### 3.1.1 Établir un corpus exhaustif des décisions d'appel

L'étude du contentieux des décisions de justice relatives au statut des travailleurs de plateformes a nécessité l'établissement d'un corpus. Compte tenu des caractéristiques du contentieux, ces décisions se répartissent entre les juridictions sociales (conseils de prud'hommes, chambres sociales de cours d'appel, chambre sociale de la Cour de cassation), les juridictions commerciales (tribunaux de commerce, chambres commerciales de cours d'appel, chambre commerciale de la Cour de cassation), les juridictions pénales (tribunaux correctionnels, chambres correctionnelles de cours d'appel, chambre criminelle de la Cour de cassation) ainsi que les juridictions administratives (tribunaux administratifs, cours administratives d'appel, Conseil d'État). Il constitue une sous-variété du contentieux relatif aux demandes de requalification du contrat de travail[80]. Eu égard aux difficultés précédemment évoquées, nous nous sommes centrés sur les décisions d'appel et nous avons réalisé une base de données concernant uniquement les chambres sociales. Ces décisions sont les seules à être suffisamment nombreuses pour permettre un traitement statistique. Surtout, elles présentent le mérite de former une population exhaustive au sens statistique, et non un échantillon, ce qui participe de la qualité des résultats obtenus.

En effet, contrairement aux tribunaux de première instance, les arrêts d'appel et de cassation sont aisément accessibles. Depuis le 15 avril 2022, la base de données en ligne « Judilibre » met à disposition les décisions rendues publiquement éventuellement enrichies et pseudonymisées[81]. En revanche, pour les arrêts de cours d'appel rendus avant le 15 avril 2022, seuls les arrêts rendus publiquement et ayant fait l'objet d'un pourvoi en cassation, ou qui étaient déjà en accès libre sur Légifrance, sont disponibles sur Judilibre. Si cela représente dans l'absolu un nombre important de décisions, certaines décisions susceptibles d'intéresser directement notre étude peuvent ne pas y figurer. L'intérêt de cette base de données est d'autant plus faible que les premières décisions de justice qui nous intéressent remontent à 2014. Afin d'établir un corpus qui tende à l'exhaustivité pour l'intégralité de la période visée en ce qui concerne les décisions d'appel (et de cassation dans une moindre mesure), nous nous sommes appuyés sur d'autres outils de diffusion des décisions de justice en ligne. Nous avons mobilisé en particulier des bases en ligne établies par les principaux éditeurs juridiques. Les bases de données des éditeurs juridiques (Dalloz, Lexis Nexis, Lexbase, Lextenso, Lamy, etc.) ne permettent pas d'établir un corpus exhaustif des décisions de justice. En effet, les jugements de première instance y sont rarement intégrés et certains arrêts de cours d'appel peuvent manquer

[80] Au civil, entre 2019 et 2021 et devant les seules cours d'appel, le contentieux de la requalification représente 516 affaires terminées. Source : Répertoire général des affaires civiles, mis à jour le 12 avril 2023, https://www.justice.gouv.fr/tableaux-interactifs ; les données de 2014 à 2018 ne sont pas connues.
[81] https://www.courdecassation.fr/acces-rapide-judilibre/open-data-et-api.

dans certaines bases, mais être présents dans d'autres. En outre, les moteurs de recherche sont propres à chacune des bases en ligne, si bien qu'une même interrogation ne donnera pas les mêmes résultats d'une base à une autre. Après plusieurs tests sur les différentes bases de données, nous avons principalement utilisé la base de Lexis Nexis, qui semble la plus exhaustive (certains arrêts s'y trouvent et ne ressortent pas sur les autres plateformes) et dont le moteur de recherche permet d'affiner l'interrogation la plus pertinente pour notre recherche. Nous avons également introduit une demande pour accéder aux bases de données des décisions de justice internes à la Cour de cassation, JuriCA. La base JuriCA est dite « intègre », c'est-à-dire qu'elle donne accès aux décisions fidèles et authentiques, et repose sur le principe de l'exhaustivité – par opposition à un modèle sélectif, de façon à fournir aux magistrat·es un accès à l'ensemble des décisions civiles, sociales et commerciales rendues par les cours d'appel[82]. Cette demande ne visait pas à avoir accès à l'ensemble de la base, mais, conformément à une décision de la CNIL, uniquement aux décisions « correspondant à l'objet de la recherche »[83]. Cependant, nous ne sommes pas parvenus à établir une convention avec la Cour malgré le soutien de l'Institut Robert Badinter, ce qui est notamment la conséquence des difficultés d'accès posées par la CNIL. Toutefois, nous avons pu échanger avec une auditrice[84] du service de documentation, des études et du rapport de la Cour de cassation (SDER) ayant accès à la base, qui a pu estimer, à partir des mots-clés que nous lui avons fournis, que nous n'avions pas manqué de décisions d'appel en effectuant nos requêtes à partir de base de données privées.

Nous avons retenu une méthode en deux temps pour interroger les bases de données.

- Dans un premier temps, nous avons effectué une recherche par mots-clés reposant sur le champ lexical de la plateforme. Cependant, si le terme de « plateforme » est très utilisé par les juges, c'est rarement au sens où nous l'entendons (nous notons au début des recherches une forte récurrence d'expressions telles que « plateforme téléphonique », « plateforme pétrolière », etc.). De surcroit, le terme de « plateforme numérique » apparait rarement pour décrire les opérateurs tels que Uber ou Deliveroo. En effet, les juges ont recours à un champ lexical épars. Parfois des terminologies voisines à celle de « plateforme numérique » sont employées, telles que « plateforme internet », « plateforme de réservation », « plateforme de mise en relation » ; d'autres fois le terme de « plateforme » n'est simplement pas utilisé, les juges se contentant de se référer à la société « X » ou « Y ». Ainsi, cette première série de requêtes a pu s'avérer à la fois trop large et trop restrictive.
- Nous avons procédé dans un second temps à une recherche par les noms des opérateurs qui répondent à la définition sociojuridique que nous avons établie d'une plateforme numérique

[82] L. Cadiet, C. Chainais et J.-M. Sommer (dir.), S. Jobert et E. Jond-Necand (rapp.), *La diffusion des données décisionnelles et la jurisprudence*, Rapport remis à la première présidente de la Cour de cassation et au procureur général près la Cour de cassation - juin 2022, disponible en ligne sur le site de la Cour ; v. également S. Bories, « JuriCA : un outil de communication et de recherche », *Recueil Dalloz*, 2011, p. 1242.

[83] CNIL, Délibération n° 2012-246 du 19 juillet 2012 autorisant la Cour de cassation à mettre en œuvre un traitement de données à caractère personnel ayant pour finalité la constitution de la base de jurisprudence JuriCA.

[84] Il s'agit de Mme Céline Gaudillère que nous remercions.

de travail (cf. *supra*). Il s'agit des suivants : Ambassador, Bolt, Brigad, Clic and Walk, Deliveroo, HappyMoov, Foodora, Le club des extras, Permis Libre, Pros Consulte, Socotec Community, Stuart, Student Pop, Take Eat Easy, Tok Tok Tok, Transopco, Transcovo, Marcel, Chauffeur privé, Kapten, Freenow, Uber, Voxtur, G7, Copaglau, Copagly, Taxitel, Holibag, Frichti, Nestor. Cette recherche a permis de mieux circonscrire le périmètre des décisions pertinentes pour l'étude.

Ainsi, ce sont près de 200 décisions d'appel qui ont été collectées via cette méthode (auxquelles il faut ajouter des décisions collectées au fur et à mesure de l'enquête hors de ces requêtes, qui ne concernent pas le niveau d'appel, par exemple des décisions pénales). 153 d'entre elles, rendues entre janvier 2016 et juin 2024, portent sur du contentieux social (et très majoritairement issues du contentieux prud'homal). Ce sont elles qui ont fait l'objet d'une mise en base de données (cf. *infra*), pour des raisons de solidité statistique[85]. Les autres décisions collectées, concernant notamment le contentieux commercial d'appel, ont fait l'objet d'une analyse juridique qualitative (voir chapitre 8).

Cette méthode d'interrogation des bases de données juridiques a visé à faire correspondre nos requêtes à notre définition des plateformes numériques de travail. Elle constitue un pas de côté par rapport à la seule tentative existante, à notre connaissance, de constitution d'une base de décisions de justice en la matière. Il s'agit de celle réalisée par l'équipe sous la direction de Josepha Dirringer, qui a produit le rapport *Transformations sociales et économie numérique* (TranSEN)[86]. Lou Thomas a contribué à ces travaux en réalisant une étude du contentieux à partir d'un échantillon de 137 décisions émanant des cours d'appel (sociales, administratives, commerciales). Le périmètre à la fois des entreprises concernées et du contentieux de cette base de données est beaucoup plus large que le nôtre : la majeure partie des décisions que l'équipe a étudiées sont initiées par des travailleurs indépendants – sans lien avec les plateformes numériques – qui entendaient contester leur affiliation à la Sécurité sociale et le monopole dont elle jouit en matière d'assurance sociale et de recouvrement des cotisations. Selon eux, ce monopole était contraire à plusieurs dispositions constitutionnelles et aux règles du droit de la concurrence de l'Union européenne. Les requérants se prévalaient, en particulier, de l'existence d'un accord entre les sociétés Uber et Axa mettant en place un régime de protection sociale privée et professionnelle, sans que cette argumentation ait pour autant convaincu les juges.

### 3.1.2 Mettre en base de données des décisions judiciaires

La constitution d'une base de données suppose, dans un premier temps, d'effectuer un travail de saisie au plus près de la source, qui conserve le plus d'informations possible[87]. Pour ce faire, nous avons parcouru un échantillon de décisions, en fonction de la plateforme, de la juridiction

[85] La liste de ces décisions figure à la fin du rapport.
[86] J. Dirringer (dir.), *Transformations sociales et économie numérique*, rapport pour la Dares et la Drees, 2021.
[87] C. Zalc et C. Lemercier, *Méthodes quantitatives pour l'historien*, Paris, La Découverte, coll. « Repères » 2008.

et de l'année, afin de réfléchir aux informations pouvant faire l'objet d'une mise en base de données, c'est-à-dire en variables et en modalités. Dans un premier temps, nous ne nous sommes pas souciés des opérations de codages ni des traitements statistiques ultérieurs possibles. Nous souhaitions réaliser une unique base réunissant l'ensemble des arrêts des différentes juridictions sollicitées dans ce contentieux aussi bien en termes de niveau que de type. Cependant, une double difficulté s'est posée : une exhaustivité des décisions en appel et en cassation, mais pas pour les juridictions de première instance, ce qui ne permet pas de faire des statistiques fiables ; des données procédurales (la composition de la formation de jugement par exemple) trop différentes pour réussir à inclure dans une même base des décisions issues de types et de niveaux de juridictions distincts. Ainsi, nous avons fait le choix de réaliser **une base de données uniquement pour les arrêts des chambres sociales des cours d'appel, les plus nombreuses, dont nous sommes à peu près certains de l'exhaustivité pour la période retenue au moment de la saisie : 2016 - juin 2024. Cette base réunit au total 153 arrêts rendus par des chambres sociales d'appel entre janvier 2016 et juin 2024.** Les décisions de première instance qui ont fait l'objet d'appel ont quant à elles été rendues entre juin 2015 et septembre 2023. Précisons que nous avons pu exclure ultérieurement et pour quelques traitements seulement certaines décisions de la base à des fins de robustesse de certains traitements statistiques, comme la régression (cf. *infra*).

Ce sont au total 223 variables (plus un espace pour des commentaires libres sur chaque décision) que nous avons codées pour mettre en base de données ces arrêts de cours d'appel. Ces variables relèvent de 5 catégories :

- des variables de nature procédurale, c'est-à-dire des informations sur la décision en elle-même (numéro RG, date de rendu, ville de la juridiction, nom de la chambre, formation de jugement, décision favorable ou non à la requalification, etc.) et la décision qui la précède, dans la plupart des cas une décision prud'homale (départage ou non, section, ville, requalification ou non, etc.) ;
- des variables concernant le travailleur et son ou ses avocat·es (appelant ou intimé, sexe, date de début et de fin de la relation de travail, motifs de fin de la relation de travail, forme sociale de l'activité, secteur d'activité concerné, métier, avocat·es) ainsi que les demandes faites à la cour (requalification et éléments relatifs à l'exécution du contrat de travail, reconnaissance du travail dissimulé, montant des demandes, etc.) ;
- des variables concernant l'entreprise potentielle employeuse, généralement un opérateur de plateforme et son ou ses conseils (appelante ou intimée, nom de la société, forme juridique, société liquidée ou non au moment du procès, pays d'immatriculation, nombre de sociétés au contentieux, type d'entreprise – plateforme, société VTC ou de location de véhicule par exemple – secteur d'activité concerné, noms du ou des avocat·es), ainsi que leurs demandes (contestation ou non de la requalification, reconnaissance ou non de la compétence des juridictions sociales, demandes subsidiaires en cas de requalification) ;

- des variables concernant d'éventuelles autres parties au litige telles que des organisations syndicales ou l'AGS.
- Enfin, pour chacune des catégories d'acteurs de ces procès (travailleurs et leurs avocat·es, entreprises risquant la reconnaissance du contrat de travail et leurs conseils, juges), nous avons tenté de mettre en variables leurs arguments[88]. Cette mise en variables oblige à standardiser les arguments mobilisés au risque d'effacer les nuances argumentatives entre des motifs juridiques proches. Pour ce faire, nous avons distingué les arguments habituellement employés par les travailleurs et leurs conseils, d'une part, par les entreprises sujettes à requalification et leurs avocat·es, d'autre part. En ce qui concerne les juges, nous avons repris les arguments des deux parties. Les modalités de ces variables sont majoritairement des champs booléens (oui/non), sauf pour des variables qui viennent en synthétiser d'autres, qui correspondent aux grandes catégories retenues par la jurisprudence et la doctrine pour identifier l'existence d'un contrat de travail (pouvoir d'autorité, dépendance économique, service organisé) ou non (l'entreprise est un simple intermédiaire, le travailleur bénéficie d'une liberté d'organisation, le travailleur bénéficie d'une liberté de commerce), où nous avons voulu introduire une forme de modularité en gardant la force de l'utilisation de ces catégories (1 étant le plus fort et 3 le moins fort).

**Encadré 2 : une tentative de mise en variables des arguments des parties[89]**

Accès à la plateforme et inscription
- Contrat d'adhésion (la plateforme rédige un contrat « à prendre ou à laisser », pas de négociations précontractuelles)
- Le candidat doit adhérer à un ensemble de termes et conditions en ligne.
- Le candidat est formé par l'employeur.
- Le candidat est contraint d'être indépendant.

Procédure de sélection et de recrutement
- L'application logicielle est détenue, contrôlée et gérée par l'employeur.

Pouvoir de direction et de commandement
- Imposition du choix du matériel (véhicule, casque, etc.)
- Directives concernant le comportement (apparence, professionnalité, normes de qualité)
- Imposition de l'itinéraire
- L'employeur affecte un travailleur au client via l'algorithme.
- Interdiction de conserver les informations personnelles des passagers
- Absence d'informations suffisantes pour le travailleur (trajet, durée, etc.)
- Obligation de rester connecté

[88] En ce qui concerne les juges, il s'agit des arguments des parties retenus voire les nouvelles argumentations qui n'apparaissent pas dans les argumentaires des parties

[89] Inspirée de la classification de V. De Stefano, A. Aloisi, *European Legal Framework For "Digital Labour Platforms"*, European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018 ; V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, M. Wouters, *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021.

Contrôle et notation
- Géolocalisation permanente
- Traitement de données personnelles par des moyens informatiques
- Système de notation des travailleurs via les clients

Récompense et paiement
- Pas de possibilité de fixer ses tarifs
- L'employeur gère tout le système de paiement et édite des factures.

Sanction et désactivation
- Baisse de la rémunération en cas d'itinéraire inefficace
- Possibilité de désactivation unilatérale
- Désactivation automatique après plusieurs refus/annulations

Arguments utilisés par les plateformes et leurs conseils liés au contexte
- Les travailleurs veulent rester indépendants dans leur majorité.
- La loi prévoit un régime spécifique pour les plateformes ayant recours à des indépendants.
- La plateforme a changé son modèle d'affaires depuis les dernières requalifications.

Les libertés des travailleurs sont incompatibles avec le salariat.
- Les travailleurs sont libres de fixer leurs tarifs.
- Les travailleurs sont libres de leur emploi du temps.
- Les travailleurs sont libres de se connecter.
- Les travailleurs sont libres d'accepter des prestations de service une fois connectés.
- La plateforme se contente de mettre en relation des professionnels.
- Il n'y a aucune obligation d'exclusivité.
- Les travailleurs peuvent recruter des sous-traitants.
- Les travailleurs sont libres de faire évoluer leurs tarifs.

Le prisme commercial efface la contrainte.
- Certains éléments de contrainte sont inhérents au fonctionnement de l'application.
- La déconnexion est une simple faculté commerciale.

Les traitements statistiques de la base que nous avons pu utiliser – tris croisés, analyses des correspondances multiples et régression logistique – indiquent que les arguments sont plus difficiles à exploiter que les autres variables, notamment car les effectifs sont peu importants et disparates pour beaucoup de variables. La lexicométrie aurait peut-être été une méthode plus adaptée pour quantifier les arguments et repérer des régularités. Nous proposerons néanmoins, dans le chapitre 3, de revenir sur les arguments mobilisés par les parties, en mêlant approches qualitatives et quantitatives. Nous présentons maintenant des résultats statistiques d'ensemble portant sur les trois premières séries de variables, qui permettent de mieux se repérer dans le contentieux social au niveau de l'appel, numériquement le plus important et aisément accessible à la recherche.

## 3.2 Un contentieux social en appel réparti en trois pôles

Les outils de statistiques descriptives permettent de décrire un ensemble relativement important de données. Ils vont des opérations statistiques les plus simples : moyenne, médiane, pourcentages sur la base de tris à plat ou de tris croisés, à des méthodes plus sophistiquées, à l'instar de l'analyse des correspondances multiples (ACM), qui permettent d'obtenir des résultats plus synthétiques en regroupant des individus au sens statistique (c'est-à-dire ici les décisions) selon leur ressemblance et dissemblance. Les premières opérations sont nécessaires pour repérer les variables pertinentes mobilisées dans des traitements plus complexes, en parallèle d'un travail de codage et de recodage des variables et des modalités. Si les tris permettent déjà à eux seuls de faire ressortir des caractéristiques de ce contentieux et même des observations contraires aux méthodes qualitatives qu'il s'agit d'interroger, des traitements plus poussés font apparaitre trois pôles de décisions d'appel : un premier autour de la plateforme Uber principalement traitée par une formation de jugement de la cour d'appel de Paris, qui se prononce en défaveur de la requalification ; un deuxième autour de la plateforme de livraison liquidée Take Eat Easy donnant lieu à la reconnaissance de l'existence de contrats de travail ; un troisième pôle plus éclaté aussi bien en termes d'entreprises, de juridictions, que d'avocat·es impliqué·es.

### 3.2.1 Une description des arrêts sociaux d'appel via des tris à plat : un contentieux individuel centré sur les « plateformes de mobilité » qui ne reconnait majoritairement pas le salariat

Les tris à plat donnent un premier aperçu de la structuration et des caractéristiques du contentieux du travail sur les plateformes en ce qui concerne les chambres sociales des cours d'appel. Ils peuvent aussi être mobilisés pour traiter des enjeux plus spécifiques et seront, à ce titre, utilisés tout au long du rapport pour venir nourrir l'argumentation.

Tout d'abord, ce contentieux d'appel porte à 97,4 % sur des jugements prud'homaux, à l'exception de quatre décisions qui font suite à des arrêts de la Cour de cassation. Le conseil de prud'hommes de Paris représente 77 % des décisions préalables, ce qui renvoie à la concentration des activités des opérateurs de plateformes et de leur siège français en région parisienne. 33 % des décisions ont été rendues en 2024 (51 arrêts), et autour de 15 % pour chacune des autres périodes considérées (2016-2020, 2021, 2022, 2023). Autrement dit, il s'agit d'un contentieux dont le nombre d'arrêts a récemment augmenté, sans que notre étude puisse conclure à une poursuite de cette tendance[90]. Dans 60 % des cas (94 décisions), il aura fallu entre 3 et 4 ans entre le moment où l'affaire a été introduite au niveau des conseils de prud'hommes et son jugement par une chambre d'appel. Ce délai est imputable en partie à la

[90] Les indications des avocat·es sur des dossiers en cours de montage ou en attente de jugement laissent néanmoins penser que le contentieux à venir est encore important.

durée de traitement du dossier au CPH. Une fois la décision de première instance rendue, nous constatons dans 48 % des cas une période maximale d'un an jusqu'à la décision d'appel, et de deux ans dans 33 % des cas. Ce résultat contraste avec les propos d'avocat·es en entretien, qui avancent des délais de traitement plus longs. Ce contraste entre ces données est certainement à mettre en relation avec un autre décalage concernant les départages, permettant de mieux cerner les spécificités de notre corpus de décisions.

**Encadré 3 : le départage, trait spécifique du traitement prud'homal du travail sur les plateformes ?**

Le départage désigne la situation dans laquelle les conseiller·es prud'homaux·ales, siégeant de façon paritaire dans la formation de conciliation et d'orientation, de jugement ou de référé, ne sont pas aptes à dégager une majorité et renvoient donc l'affaire devant une formation présidée par un magistrat professionnel du tribunal judiciaire. Il peut également être décidé par le bureau de conciliation et d'orientation « en cas d'échec de la conciliation » et « si [les parties] le demandent ou si la nature du litige le justifie »[91]. Représentant environ 11 % du total des décisions rendues au fond par les CPH, le départage est un « facteur d'allongement considérable des durées » des procès devant les juridictions prud'homales, conduisant à leur quasi-doublement[92]. Dans le champ de notre étude, l'invocation du départage serait le symptôme du fait que les plateformes bouleversent les modes d'identification du contrat de travail par les conseiller·es prud'homaux·ales et supposent l'intervention de magistrat·es professionnel·les.

Un trait commun à de nombreux entretiens réalisés avec des avocat·es de travailleurs de plateformes et d'entreprises visées par des demandes de requalification est la mise en avant du départage au conseil de prud'hommes. Pourtant, les décisions prud'homales qui font l'objet d'un appel et qui, donc, figurent dans notre corpus contreviennent à ce portrait dressé par les avocat·es en entretien. Seules 11,8 % des décisions d'appel (18 arrêts) viennent de la procédure de départage aux prud'hommes (et nous ne disposons pas de l'information pour 13 cas).

Si l'on ne peut pas écarter de possibles erreurs dans la rédaction des décisions, la différence est telle entre les entretiens et les statistiques que nous avons souhaité recontacter certains avocat·es pour leur faire part de nos résultats, avec quelques questions qui sont autant de pistes pouvant expliquer cet écart (aurions-nous beaucoup de décisions manquantes ? Le délai pour obtenir un départage est-il à ce point long que les dossiers ne sont pas encore traités ? Les dossiers traités en départage sont-ils beaucoup moins nombreux à faire l'objet d'appels ?). L'un des avocat·es d'une plateforme VTC, appartenant à un cabinet qui a traité plus de 600 dossiers, confirme que beaucoup de ces dossiers allaient en départage, mais pas plus que la moyenne, selon lui. Le recours au départage se serait accentué après l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 qui a vu un chauffeur Uber se voir reconnaitre la qualité de salarié.

[91] Code du travail, article L.1454-1-1 ; v. également l'article L.1454-2 au titre duquel : « En cas de partage, l'affaire est renvoyée devant le même bureau de jugement ou la même formation de référé, présidé par un juge du tribunal judiciaire dans le ressort duquel est situé le siège du conseil de prud'hommes. » ; J. Vidal, *La procédure prud'homale*, Paris, Lexis Nexis, 2019, p. 90 et s.

[92] Données concernant la période 2012-2022 ; v. C. Moreau, É. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022. Poursuite de la baisse des demandes, concentration géographique, hausse des durées*, direction des affaires civiles et du Sceau, ministère de la Justice, 2024.

Différemment, pour l'un des cabinets d'avocat·es représentant des chauffeurs, seuls 9,18 % des 207 jugements de première instance auxquels ils ont pris part entre avril 2023 et octobre 2025 (donc sur une période qui dépasse les bornes de notre étude) ne sont pas allés en départage. L'un des avocat·es les plus investis dans la défense des livreurs insiste quant à lui de nouveau sur la prévalence du départage. Il souligne également le nombre important de dossiers qu'il défend qui font l'objet d'un appel. Des échanges que nous avons eus avec eux, une des possibles pistes pour expliquer le décalage entre nos statistiques et leurs expériences de conseils de prud'hommes est le temps judiciaire. Ils évoquent le temps considérable pour obtenir un départage (le chiffre de 18 mois à Paris est avancé par deux d'entre eux). Aussi, il est probable que notre corpus contienne moins d'arrêts d'appel portant sur des décisions prud'homales passées par le départage, pour la raison que ces décisions n'étaient pas encore passées en appel sur la période retenue (ou qu'elles n'ont pas fait l'objet d'un appel, mais les avocat·es ne semblent pas retenir cette hypothèse), contrairement aux décisions prud'homales issues de formations paritaires, jugées plus rapidement. Les autres explications possibles sont que cet allongement du temps judiciaire peut favoriser les transactions au niveau de la première instance et/ou décourager les travailleurs des plateformes de faire appel. Ici donc, le partage de résultats d'enquête avec des avocat·es permet de mieux identifier des particularités des décisions d'appel étudiées, qui, sur la période considérée, portent sur des jugements prud'homaux pris en formation paritaire loin cependant d'être la norme. Ce faisant, les échanges avec ces avocat·es ont permis de mieux objectiver le filtrage qu'opèrent le temps judiciaire et la chaine de traitement des cas par la justice sur les appels de décisions de première instance, en particulier prud'homales. Ils ne permettent pas en revanche de savoir si un tel recours au départage est propre au contentieux du travail sur les plateformes, ni d'en connaitre les raisons, ce qui aurait nécessité de pouvoir nous entretenir avec des conseiller·es prud'homaux·ales et des juges départiteurs·trices.

L'autre caractéristique notable de ces décisions d'appel est qu'elles ont été produites, dans 61 % des cas (93 arrêts), par une chambre de la cour d'appel de Paris, la chambre 6-2 (la deuxième chambre du pôle 6 ou pôle social), qui traite spécifiquement des questions de compétence. Autrement dit, la majeure partie des arrêts d'appel étudiés porte sur des décisions prises par des conseiller·es prud'homaux·ales en formation paritaire de se déclarer incompétents pour statuer sur l'existence ou non d'un contrat de travail entre le travailleur et l'entreprise visée, et ce au profit des tribunaux de commerce. Ainsi, parmi les 64 % de décisions (98 arrêts) précédant les décisions d'appel refusant le statut de salariat, l'essentiel concerne la non-compétence du conseil de prud'hommes, dont le bienfondé est attaqué en appel, ce qui suppose pour les juges d'examiner en détail la relation d'emploi.

Ce contentieux a pour autre trait spécifique que ce sont les travailleurs et leurs conseils qui font appel dans 69 % des cas (105 arrêts). Les travailleurs pris dans ce contentieux sont à 97 % des hommes[93]. Dans 98 décisions (64 %) les travailleurs étaient des travailleurs indépendants sous le régime de la microentreprise, ce qui en confirme sa prévalence dans le travail outillé par des plateformes. Les activités de livraison (dans 36 % des décisions) et de transport de personnes (dans 58 % des arrêts) sont les plus présentes. Ce contentieux porte donc avant tout sur les

[93] Si bien que nous emploierons systématiquement le masculin pour les désigner.

plateformes dites de mobilités. Alors que ces dernières font le plus l'objet d'efforts gouvernementaux pour situer leur fonctionnement hors du salariat, ce sont paradoxalement elles qui sont la cible du plus de demandes de requalification devant les tribunaux. Certes, il s'agit, encore aujourd'hui, des plateformes de travail qui ont le plus d'utilisateurs, mais c'est aussi sans doute parce que les formes d'organisation du travail que leurs dirigeant·es mettent en œuvre sont aussi celles qui remettent le plus fortement en cause les frontières entre le travail indépendant et le travail salarié. Le déploiement de ce travail de plateformes dans l'espace public et la prévalence très forte de travailleurs masculins sont également des explications possibles de la forte présence de ces entreprises dans le contentieux.

Enfin, ces décisions d'appel ont été défavorables au salariat dans 56 % des cas (85 arrêts), ce qui rappelle que la jurisprudence de la Cour de cassation incarnée par les arrêts Take Eat Easy de novembre 2018 et Uber de mars 2020 en faveur de la requalification salariale n'incarne pas, sur la période considérée, la tendance plus globale du contentieux social.

Afin d'obtenir une cartographie du contentieux qui prenne en compte davantage de variables que ce que permettent les tris croisés, nous avons utilisé l'analyse des correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique, qui donnent à voir un contentieux social au niveau de l'appel qui se répartit en trois pôles.

### 3.2.2 Combiner l'analyse des correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique

L'analyse des correspondances multiples (l'ACM) est une technique descriptive visant à résumer l'information contenue dans un grand nombre de variables. L'ensemble des individus au sens statistique (les décisions sociales d'appel) peut être représenté dans un espace à plusieurs dimensions où chaque axe représente les différentes variables utilisées pour décrire chaque décision. Les décisions sont projetées et représentées sur un système d'axes, choisi de telle manière que la majorité des variations soient concentrées sur les premiers axes et permettent d'expliquer la majorité des différences observées entre les individus. Les premiers axes offrent ainsi un bon résumé des variations observables au sein de la population (ici notre corpus de décisions.). L'ACM permet de mettre en lumière les oppositions et les dissemblances entre les décisions étudiées selon les variables et les modalités retenues. La classification ascendante hiérarchique (CAH) offre un regard complémentaire, puisque cette méthode vise à partitionner une population statistique en différentes classes ou sous-groupes. Elle fait ici en sorte que la majorité des décisions regroupées au sein d'une même classe soient les plus semblables possibles (homogénéité intra-classe), tandis que les classes doivent être les plus dissemblables possible entre elles (hétérogénéité interclasse). Ces deux méthodes permettent de mettre au jour les proximités et les dissemblances des décisions de notre corpus.

Le recours à l'ACM et à la CAH a, dans un premier temps, nécessité de faire un choix de variables et de modalités, puisque ces méthodes pâtissent de petits effectifs et de modalités trop

nombreuses. Ainsi, nous avons retenu 18 variables, en limitant le nombre de modalités au maximum. Les variables qui ont le plus de modalités correspondent aux avocat·es des travailleurs d'un côté et des entreprises visées par des demandes de requalification de l'autre. Elles comportent 11 modalités. Ces modalités renvoient au nom des avocat·es ou des cabinets d'avocat·es. Nous avons aussi évité autant que possible des variables colinéaires, c'est-à-dire mesurant peu ou prou la même chose. La sélection des variables selon ces critères a notamment conduit à ne pas inclure des variables relatives aux arguments des parties. L'encadré ci-dessous présente les variables et les principales modalités retenues.

**Encadré 4 : variables et modalités retenues pour l'analyse des correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique**

Nous présentons les 18 variables retenues et leurs différentes modalités afin de rendre plus aisément lisibles et interprétables les résultats de l'ACM et de la CAH figurant dans cette partie.

- Année de la décision d'appel : d[94] 2016-2020, d 2021, d 2022, d 2023, d 2024.
- Chambre. Le codage de la chambre combine des informations sur la ville où se situe la cour d'appel et l'identification précise de la chambre pour le cas des grandes villes qui comportent en général plusieurs chambres sociales : Aix CS (chambre sociale d'appel d'Aix-en-Provence), Autre CS (chambres sociales d'appel d'autres villes), P Pôle 6 autre (chambres du pôle 6 – ou social – de la cour d'appel de Paris autres que la chambre 2 de ce pôle), P Pôle 6 Chambre 2, T 4e chambre sociale 2e section (T pour Toulouse), V CS (chambre sociale d'appel de Versailles).
- Juridiction précédente : CPH[95] Paris, CPH Nice, CPH Toulouse, CPH Versailles, CPH Autre, Cour de cassation.
- Départage au conseil de prud'hommes : depar o (il y a eu départage), depar n, depar nsp (l'information n'est pas disponible), depar autre (en général, le cas où un arrêt de la Cour de cassation précède le renvoi en appel).
- Requalification prononcée lors de la décision précédente : dp requal o, dp requal n. Nous adoptons une définition large de la requalification ou de la non-requalification. Ainsi, si un conseil de prud'hommes se déclare incompétent au profit du tribunal de commerce, nous considérons qu'il y a refus de requalifier le travailleur.
- Formation de jugement. La variable combine la ville, la chambre, voire plus précisément une ou des formations de jugement récurrentes dans une même chambre : Autre FJ (formation de jugement d'une chambre sociale d'appel hors de Paris), Autre FJ Paris (formation de jugement de chambres sociales de la cour d'appel de Paris autre que celle de la chambre 2 pôle 6) , Autre FJ 6-2 (formations de jugement diverses au sein de la chambre 2 pôle 6), Al Fo La Le (formation de jugement de la chambre 2 pôle 6 comprenant au moins trois des juges suivants : Marie Paule Alzeari (Al), Olivier Fourmy (Fo), Christine Lagarde (La), Eric Legris (Le)).
- Année de sortie. Fin de la relation de travail du travailleur avec la plateforme ou l'entreprise concernée : end 2014-2015 (fin de la relation de travail en 2014 ou 2015), end 2016, end 2017, end 2020, end en cours, nsp (information non disponible).
- Durée de la relation de travail : < 6 mois, 6 à 12 mois, 1 à 3 ans (de plus d'un an à 3 ans), 3 à 6 ans (de plus de 3 ans à 6 ans), plus de 6 (plus de 6 ans), durée nsp.
- Secteur d'activité concerné : diag elec (diagnostic électrique), intérim, livraison et cie (livraison et assimilé, transport pers (transport de personnes).
- Avocat·es des travailleurs. Les modalités de cette variable ne reposent pas uniquement sur des critères quantitatifs (la fréquence de la présence de ces avocat·es dans le contentieux social en appel). Nous avons également choisi de conserver en modalités des avocat·es peu présents numériquement, mais qui ont eu un rôle significatif, par exemple en étant à l'origine d'affaires allant jusqu'en cassation : Beaussillon (Me Beausillon), Giusti (Me Giusti et ses collaborateur·rices), Legros (Me Legros),

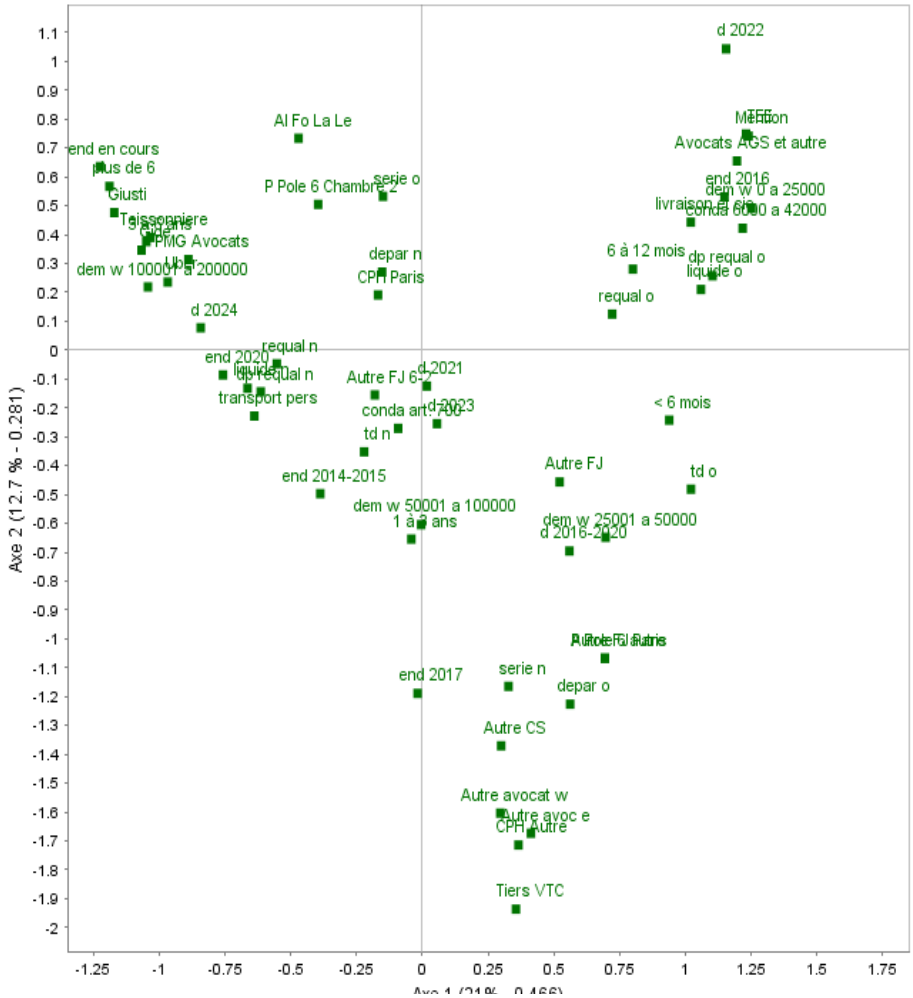
[94] Pour date de la décision.
[95] Pour conseil de prud'hommes.

Leguevaques (Me Leguevaques et ses collaborateur·rices), Masson (Me Masson), Mention (Me Mention et ses collaborateur·rices), Ndao + Debono-Chazal (Me Ndao et Debono-Chazal), Remigy (Me Remigy), Teissonniere (Me Teissonnière, Me Topaloff et autres avocat·es du cabinet TTLA), Teyssier (Me Teyssier et autres avocat·es du cabinet Teyssier Barrier), Autre avocat w (autre avocat·es représentant des travailleurs).
- Demande sérielle. Pour déterminer si la demande faisait partie d'une série, nous avons considéré la définition selon laquelle il s'agit de plusieurs travailleurs utilisant la même plateforme ou société, représentés par le ou les mêmes avocat·es et qui voient juger leur cas par une même formation de jugement le même jour où à quelques jours d'intervalle : serie o, serie n.
- Demandes de condamnations financières de ou des entreprises concernées par les travailleurs et leurs conseils : dem w 0 a 25 000 (demandes allant de 0 à 25 000 €), dem w 100 001 a 200 000, dem w 25 001 a 50 000, dem w 50 001 a 100 000, dem w art. 700 (demandes concernant uniquement le paiement des frais de justice), dem w nsp.
- Noms des sociétés, qui ne sont pas toutes des plateformes telles que nous avons pu les définir : Autre ent (autres entreprises), Bolt, Deliveroo, Foodora, Socotec, Stuart, TEE (pour Take Eat Easy), tiers VTC (société intermédiaire entre les plateformes et les travailleurs qui parfois les salarient et/ou leur louent un véhicule), TokTokTok, Uber, Uber Eats, Voxtur.
- Société liquidée au moment du procès : liquide o, liquid n.
- Avocat·es des entreprises, qui font davantage partie de cabinets de plus grande envergure que les avocat·es de travailleurs : Avocat·es AGS et autre (avocat·es de l'Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés – AGS– et/ou des mandataires liquidateurs de sociétés liquidées), Bredin Prat, Gide (pour Gide Loyrette Nouel), L&P avocats, Capstan, Lecot avocats, PMG Avocats, Toison et associés, non represente e (entreprise potentielle employeuse non représentée), autre avoc e (Autre avocat·e représentant les entreprises visées par une demande de requalification), nsp avoc e (pas d'information).
Requalification. Les juges reconnaissent ou non l'existence d'un contrat de travail : requal o, requal n, requal nsp. Nous adoptons une définition large de la requalification ou de la non-requalification. Ainsi, si les juges d'appel reconnaissent la compétence du conseil de prud'hommes, nous considérons qu'ils requalifient de fait le travailleur en salarié, puisqu'ils ont dû examiner en détail la relation du travailleur à l'entreprise.
- Reconnaissance du travail dissimulé. Les juges reconnaissent ou non une dissimulation d'activité salariée par l'entreprise visée : td o, td n, td nsp.
- Total des condamnations prononcées : conda 6 000 a 42 000 (condamnations de 6 000 à 42 000 €), conda 42 001 a 100 000, conda art. 700, conda nsp.

## 3.3 Un contentieux concentré autour de deux opérateurs de plateformes… mais aussi dispersé

Les deux premiers axes de l'analyse des correspondances multiples représentent respectivement 21 % et 12,7 % de la variance. La contribution des autres axes étant beaucoup plus faible (7,6 % pour l'axe 3 et 6,5 % pour l'axe 4, etc.), nous limitons l'analyse aux deux premiers axes, qui expliquent cumulativement 33,7 % de la variance, et ce d'autant que l'interprétation de l'ACM à partir de ces deux axes est confirmée par une CAH divisant ce contentieux en quatre classes. Les deux premiers axes présentent ainsi un tableau général du contentieux social en appel, comme le montre le graphique ci-après.

**Figure 1 : ACM du contentieux social en appel (2016- 2024), Axes 1 et 2**

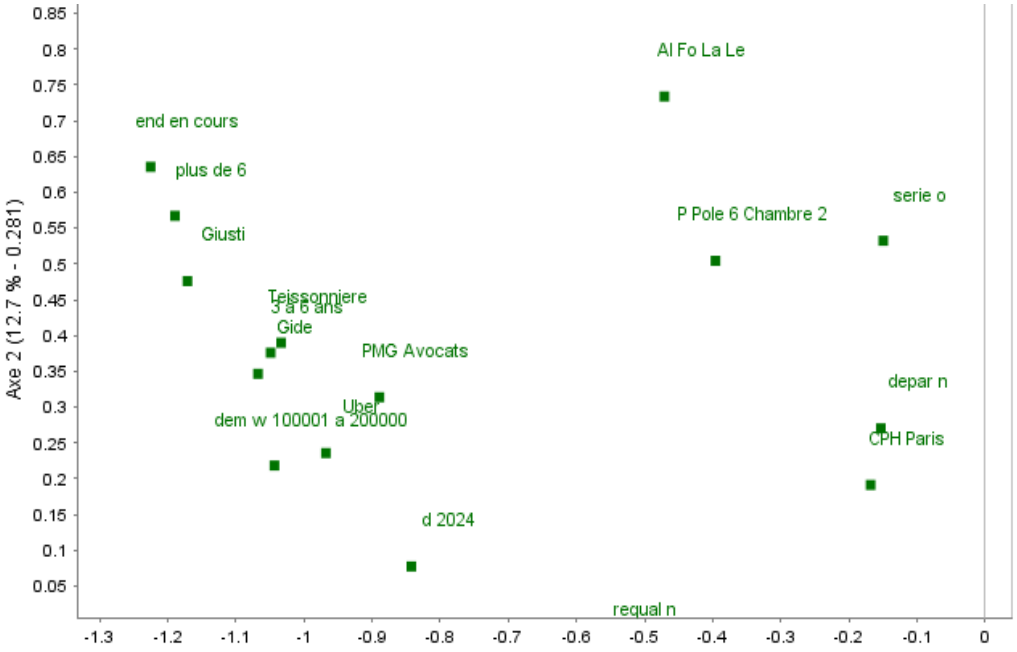



Champ : 153 décisions d'appel de chambres sociales traitant du statut de travailleurs qui utilisent des plateformes numériques de travail rendues entre 2016 et juin 2024.

De façon assez nette, le croisement des deux premiers axes sur ce graphique fait apparaitre un contentieux réparti en trois pôles que nous allons présenter en détails.

Tout d'abord, le premier pôle, situé en haut à gauche, sur lequel zoome le graphique suivant.

**Figure 2 : en haut à gauche, le contentieux Uber et le déni de salariat**

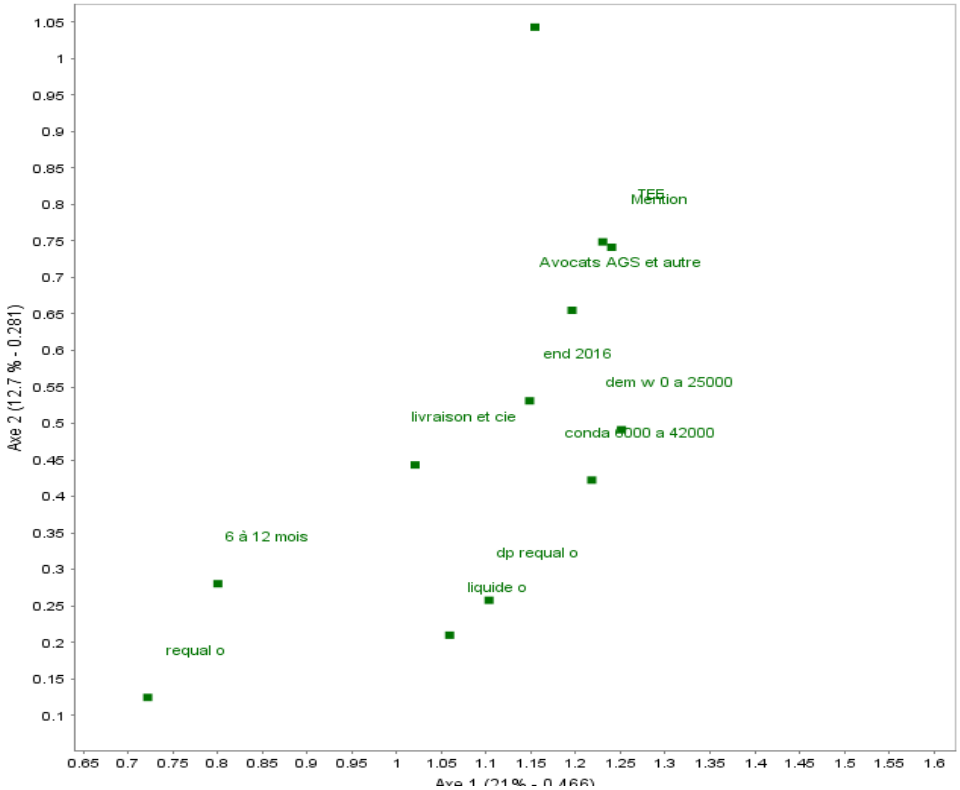



Ce premier pôle réunit ainsi plusieurs acteurs : Uber, les cabinets PGM avocats (avoués en appel du cabinet Bredin Prat) et Gide, qui représentent la société, Me Giusti et le cabinet TTLA, où officient Me Teissonnière et Topaloff qui défendent les chauffeurs, et une formation de jugement de la 2e chambre du pôle 6 (ou pôle social) de la cour d'appel de Paris, comprenant au moins trois des juges suivants : Marie-Paule Alzeari, Olivier Fourmy, Christine Lagarde, Éric Legris. Ce contentieux porte sur des arrêts rendus par la cour principalement en 2024 qui ne reconnaissent pas l'existence d'un contrat de travail. Nous remarquons également que ce contentieux s'inscrit dans des demandes sérielles portées par les avocat·es des chauffeurs, avec des sommes réclamées à Uber assez importantes (de 100 000 à 200 000 € par chauffeur), ce qui peut s'expliquer par des durées de travail avec la plateforme relativement longues (3 ans minimum, voire toujours en cours au moment de la décision). Ce premier pôle correspond peu ou prou à une des quatre classes de la CAH, qui regroupe 35,29 % des décisions d'appel (54 arrêts), puisque, parmi les modalités qui structurent le plus fortement la composition de cette classe, on retrouve l'absence de requalification, Uber, la formation de jugement évoquée plus haut ou encore les cabinets Gide et TTLA. On retrouve aussi une partie des décisions de ce pôle dans une autre classe de la CAH, qui représente 15,03 % des décisions d'appel (23 arrêts). Cette classe regroupe des décisions toujours traitées par la chambre 2 du pôle 6 de la cour d'appel de Paris, mais par d'autres formations de jugement que celle évoquée plus haut. Elle renvoie à des décisions antérieures, datant de 2021, où Uber était alors représenté par PGM Avocats, avoués en appel du cabinet Bredin Prat. Finalement, **on peut dire ainsi que ce premier pôle, qui rassemble le plus grand nombre de décisions, renvoie à la configuration d'acteurs qui**

**participent d'une non-reconnaissance du salariat des plateformes devant les cours d'appel.**

Le second pôle, qui se trouve en haut à droite du graphique 1, présente une situation partiellement opposée au premier pôle, comme l'illustre le graphique qui met la focale sur cet espace.

**Figure 3 : en haut à droite, le contentieux Take Eat Easy et la reconnaissance du salariat**




On remarque que ce pôle partage des similarités avec le premier, notamment celui de concerner en particulier un opérateur de plateforme, Take Eat Easy, évoluant dans le secteur de la livraison de repas, liquidée en 2016. De la même manière, on retrouve des avocat·es spécialisé·es dans ce contentieux. Ainsi, les livreurs sont représentés par un avocat, Me Kevin Mention. La société opérant la plateforme Take Eat Easy étant liquidée, ce sont des avocat·es de l'AGS et du mandataire liquidateur qui figurent dans le contentieux[96]. **À rebours du contentieux Uber, celui qui concerne Take Eat Easy aboutit à une reconnaissance du contrat de travail pour les livreurs,** dont la période de travail sur la plateforme s'est avérée plus courte (6 à 12 mois), leurs demandes financières étant également moins élevées (jusqu'à 25 000 €). Ce pôle de l'ACM correspond là aussi à une classe de la CAH, qui représente 25 % des décisions d'appel (39 arrêts). Parmi les modalités qui contribuent le plus fortement à la composition de cette classe, on retrouve la plateforme Take Eat Easy, les avocat·es de l'AGS et du mandataire liquidateur, Me Kevin Mention. Cette classe informe aussi sur le fait que **ce contentieux a moins été le monopole d'une même chambre, voire d'une même formation de jugement**

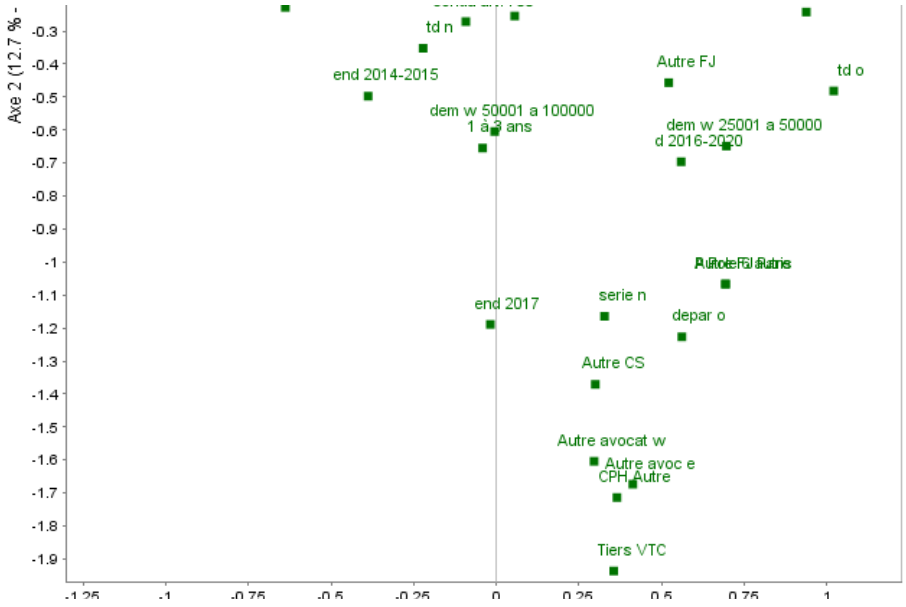
[96] Pour quelques éléments sur le rôle de l'AGS dans ce contentieux, cf. chapitre 2.

**parisienne**, puisque les chambres sociales des cours d'appel de Toulouse ou encore d'Aix-en-Provence ont rendu de nombreux arrêts concernant Take Eat Easy.

Arrêter la cartographie du contentieux social en appel à ces deux pôles pourrait faire dire que celle-ci, sur la période 2016-2024, oppose deux configurations sociojuridiques, où, dans le cas d'Uber, la requalification des chauffeurs en salariés n'a pas eu lieu, à l'inverse des livreurs de la société Take Eat Easy. Ce portrait, fondé sur une mise en quantification des décisions sociales d'appel, donne à voir de grandes tendances du contentieux, mais aussi des acteurs récurrents et relativement spécialisés qui y participent, tant du côté des parties que des juges. **Les mêmes configurations d'acteurs semblent produire, où tout du moins, participent, des mêmes effets pour des ensembles de décisions, refusant le salariant d'un côté, ou le reconnaissant de l'autre**. En ce qui concerne Uber, la cartographie des décisions d'appel permise par cette ACM va à rebours d'une lecture qui prévaut depuis l'arrêt de la Cour de cassation de mars 2020, qui a reconnu comme salarié un chauffeur utilisant cette plateforme. **Cette ACM met en réalité à jour une importante résistance d'une formation de jugement de la chambre 2 du pôle social de la cour d'appel de Paris à la jurisprudence de la Cour de cassation, dont il s'agira de saisir les explications et les conséquences** (cf. chapitres 5 et 6).

Pour autant, l'ACM montre que le contentieux ne se limite pas qu'à cette opposition, puisque son troisième pôle, situé en bas à droite, révèle une configuration caractérisée par sa dispersion.

**Figure 4 : en bas à droite, un contentieux dispersé**




**Le troisième pôle de l'ACM regroupe des décisions qui concernent une pluralité d'entreprises, d'avocat·es et de cours d'appel. Cet ensemble plus hétérogène participe néanmoins du contentieux du travail sur les plateformes numériques et ne doit pas être éludé.** Ce pôle correspond à une classe de la CAH, qui représente 24 % des décisions (37 arrêts), pour lesquelles les modalités fortes sont l'absence de demandes sérielles, une

diversité d'avocat·es, du côté des travailleurs comme des entreprises, des chambres du pôle social de la cour d'appel de Paris autres que la chambre 2, le passage préalable en départage dans les conseils de prud'hommes, ou encore la présence de sociétés dites de tiers VTC – intermédiaires entre les plateformes et les chauffeurs – parmi les entreprises accusées de contourner le salariat.

À ces méthodes de statistiques descriptives, qui ont orienté la réalisation du terrain et la construction du rapport, nous avons adjoint l'utilisation de la régression logistique, qui permet d'aider à expliquer les requalifications prononcées par les cours d'appel.

## 3.4 Expliquer statistiquement la requalification dans le contentieux social en appel

Si les analyses de correspondances et la classification ascendante hiérarchique mettent au jour des proximités entre des cas, et donc ici entre des affaires, nous avons voulu compléter notre appareillage statistique en recourant à la régression. Cette méthode vise à mesurer l'effet propre de plusieurs variables, dites alors explicatives, sur une autre, la variable à expliquer. Dans notre cas, cette dernière est la décision de requalifier ou pas un travailleur de plateforme. Nous avons voulu savoir si certaines variables avaient un effet intrinsèque sur la requalification, indépendamment des autres variables. Afin de construire un modèle de régression suffisamment robuste pour expliquer les décisions de requalification prise par les chambres sociales d'appel, nous avons dû réduire le nombre de variables et de modalités par rapport aux méthodes de statistiques descriptives que nous avons mobilisées précédemment. Nous avons déterminé ces variables en fonction des corrélations déjà identifiées lors des tris croisés et des analyses de correspondances. Et nous avons supprimé des variables colinéaires, telles que le nom de l'entreprise et le secteur d'activité. Nous avons ainsi pu tester dans un modèle de régression le poids intrinsèque de l'année de la décision, de la décision prise par le conseil de prud'hommes, de la formation de jugement, de l'intégration de l'affaire dans une demande sérielle, du secteur d'activités et enfin de la liquidation éventuelle de l'entreprise (voir encadré ci-après). Plus marginalement, nous avons également exclu cinq décisions pour lesquelles nous n'avions pas d'information concernant la requalification en contrat de travail et qui concernent plusieurs types d'entreprises, liquidées ou non (plateformes, tiers VTC), portant ici les effectifs à 148 décisions.

**Encadré 5 : variables et modalités utilisées dans le modèle de régression logistique**

Variable à expliquer :
- La requalification, dont les modalités sont oui, non. Comme précédemment, nous adoptons une définition large de la requalification et de la non-requalification. Ainsi, si les juges d'appel reconnaissent la compétence du conseil de prud'hommes, nous considérons qu'ils requalifient de fait le travailleur en salarié, puisqu'ils ont dû examiner en détail la relation du travailleur à l'entreprise.
Le modèle teste l'impact des variables sur la modalité oui de la requalification

Variables explicatives dans le modèle :
- Année de la décision d'appel : 2016-2020, 2021, 2022, 2023, 2024
- Requalification lors de la décision précédente : oui, non. Nous adoptons toujours une définition large de la requalification et de la non-requalification. Ainsi, si un conseil de prud'hommes se déclare incompétent au profit du tribunal de commerce, nous considérons qu'il y a refus de requalifier le travailleur.
- Formation de jugement : Alzeari Fourmy Lagarde Legris, Autre formation Paris, Autre formation
- Demande sérielle : oui, non
- Type d'entreprise : PF livraison (pour plateforme de livraison et assimilé), PF transport (pour plateforme de transport), autre
- Société liquidée au moment du procès : oui, non

Nous présentons ici les résultats de cette régression, en gardant en tête, pour lire les tableaux suivants, que l'on regarde les effets de chaque modalité des variables explicatives sur la probabilité d'obtenir une requalification.

**Tableau 1 : Coefficients du modèle de régression par variable**

| Variable | Modalité | Coefficient[97] | Erreur standard | Khi-2 de Wald | P-valeur |
|---|---|---|---|---|---|
| **Année de la décision d'appel (ddl 4)** | | | | 24,244 | 0,000 |
| (modalité de référence) | 2024 | | | | |
| Année de la décision d'appel | 2016 2020 | -0,838 | 1,021 | 0,674 | 0,412 |
| Année de la décision d'appel | 2021 | 1,955 | 1,197 | 2,667 | 0,102 |
| Année de la décision d'appel | 2022 | 5,481 | 1,638 | 11,201 | 0,001 |
| Année de la décision d'appel | 2023 | 1,108 | 1,182 | 0,879 | 0,348 |
| **décision précédente requalification o/n (ddl 1)** | | | | 11,619 | 0,001 |
| ::::<<(modalité de référence) | o | | | | |
| décision précédente requalification o/n | n | -3,475 | 1,019 | 11,619 | 0,001 |
| **formation de jugement (ddl 2)** | | | | 8,470 | 0,014 |
| (modalité de référence) | Autre formation Paris | | | | |
| formation de jugement | Alzeari Fourmy Lagarde Legris | -4,511 | 1,601 | 7,940 | 0,005 |
| formation de jugement | Autre formation | -1,081 | 0,820 | 1,737 | 0,188 |
| **demande sérielle : o / n (ddl 1)** | | | | 0,026 | 0,873 |
| (modalité de référence) | o | | | | |
| demande sérielle : o / n | n | -0,149 | 0,927 | 0,026 | 0,873 |
| **Secteur activités (ddl 2)** | | | | 11,331 | 0,003 |
| (modalité de référence) | PF transport | | | | |
| Secteur activités | Autre | -3,771 | 1,155 | 10,666 | 0,001 |
| Secteur activités | PF livraison | -3,250 | 1,225 | 7,041 | 0,008 |
| **sociétés liquidées au moment du procès (o/n) (ddl 1)** | | | | 0,476 | 0,490 |
| (modalité de référence) | o | | | | |
| sociétés liquidées au moment du procès (o/n) | n | -0,662 | 0,960 | 0,476 | 0,490 |
| Constante (intercept) | | 4,503 | 1,627 | 7,660 | 0,006 |

Champ : 148 décisions de chambres sociales d'appel rendues entre 2016 et juin 2024 qui se sont prononcées sur le statut de travailleurs recourant à des plateformes numériques de travail.

[97] Coefficients de régression estimés par maximum de vraisemblance.

**Tableau 2 : Estimations des "Odds Ratio" (Intervalle de confiance à 95 %)**

| Variable | Modalité | Odds ratio | Borne inférieure | Borne supérieure |
|---|---|---|---|---|
| **Année de la décision d'appel** | | | | |
| (modalité de référence) | 2024 | | | |
| Année de la décision d'appel | 2016_2020 | 0,432 | 0,058 | 3,201 |
| Année de la décision d'appel | 2021 | 7,066 | 0,676 | 73,848 |
| Année de la décision d'appel | 2022 | 240,162 | 9,692 | >999.999 |
| Année de la décision d'appel | 2023 | 3,029 | 0,299 | 30,711 |
| **Décision précédente requalification** | | | | |
| modalité de référence | o | | | |
| decision précédente requalification o/n | n | 0,031 | 0,004 | 0,228 |
| **Formation de jugement** | | | | |
| (modalité de référence) | Autre formation  Paris | | | |
| formation de jugement | Alzeari Fourmy Lagarde Legris | 0,011 | <0.001 | 0,253 |
| formation de jugement | Autre formation | 0,339 | 0,068 | 1,693 |
| **Demande sérielle** | | | | |
| (modalité de référence) | o | | | |
| demande sérielle : o / n | n | 0,862 | 0,140 | 5,303 |
| **Secteur d'activités** | | | | |
| (modalité de référence) | PF transport | | | |
| Secteur d'activités | Autre | 0,023 | 0,002 | 0,221 |
| Secteur d'activités | PF livraison | 0,039 | 0,004 | 0,428 |
| **Sociétés liquidées au moment du procès** | | | | |
| (modalité de référence) | o | | | |
| sociétés liquidées au moment du procès (o/n) | n | 0,516 | 0,079 | 3,386 |

Champ : 148 décisions de chambres sociales d'appel rendues entre 2016 et juin 2024 qui se sont prononcées sur le statut de travailleurs recourant à des plateformes numériques de travail.

Les régressions effectuées sont de bonne qualité statistique, comme le reflètent le khi-2 de Wald et les p-valeurs, ce qui signifie que les variables testées ont des effets nets sur la variable à expliquer. Cela nous permet donc d'établir quelques résultats, avec une confiance suffisante dans les opérations statistiques, mais qui sont évidemment à soumettre à des interprétations sociologiques et se limitent aux variables que nous avons pu tester. Une fois ces précautions établies, voici ce que nous pouvons dire de variables ayant un effet intrinsèque sur la potentielle requalification, toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire toutes les autres variables testées égales par ailleurs).

- La date de la décision, et donc plus largement la période de traitement des dossiers, a un effet sur la décision rendue, peu importe les autres variables testées ici : les décisions de 2021 ont ainsi 7 fois plus de chances d'être favorables à la requalification que celles

de 2024, celles de 2023 ont 3 fois plus de chances, tandis que celles rendues entre 2016 et 2020 ont 2,3 fois plus de chances d'obtenir un refus de requalification que celles de 2024.

- La décision de première instance a également un effet net, puisque les dossiers de refus de requalification au CPH ont 32 fois plus de chances d'obtenir un refus de requalification en appel que les dossiers ayant fait l'objet d'une requalification au CPH.
- Le fait qu'un dossier soit intégré à une série de décisions joue un rôle favorable à la requalification.
- Les demandes de requalification des chauffeurs aboutissent davantage que celles des travailleurs de la livraison et d'autres secteurs (intérim, diagnostic électrique), toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat est surprenant par rapport aux données brutes, puisque si seulement 30 % des chauffeurs obtiennent une requalification, c'est à l'inverse le cas de 68 % des livreurs. Cela signifie donc que d'autres variables prennent le pas sur celle-ci.
- La liquidation de l'entreprise opératrice de la plateforme augmente la probabilité d'obtenir une requalification
- Et finalement, la formation de jugement a également un effet intrinsèque. Un travailleur jugé par une formation de la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris comprenant au moins trois des quatre magistrat·es suivant·es (Marie-Paule Alzeari, Olivier Fourmy, Christine Lagarde, Éric Legris) a, toutes choses égales par ailleurs, 90 fois moins de chances d'obtenir sa requalification que s'il était jugé par une autre formation à Paris.

Si ces données sont robustes en tant que telles, elles ne parlent pourtant pas d'elles-mêmes. Et notamment car le raisonnement « toutes choses égales par ailleurs » ne s'applique qu'aux autres « choses » intégrées à l'opération statistique, et donc ne peut prendre en compte les détails de chaque affaire. Par exemple, il faudrait comprendre si la formation de jugement repérée a eu à traiter de dossiers intrinsèquement différents des autres, et dont aucune des variables intégrées à l'analyse ne rendrait compte. En revanche, si l'analyse plus qualitative ne relève pas de différences majeures, alors il faudra prendre en compte cet écart dans les manières de juger et tenter de l'expliquer autrement. C'est une des missions que notre équipe de recherche a tenté de relever, et d'expliciter dans le présent rapport.

# 4 Plan du rapport

Le rapport est construit selon une double entrée pour analyser le contentieux du travail sur les plateformes en France, entre 2014 et 2025 : une entrée par les acteurs de ce contentieux, privilégiée par les sociologues, une entrée par type de contentieux, favorisée par les juristes travaillistes.

Après cette introduction générale qui pose le cadre de l'étude (dont le premier jet a été écrit par Émilien Julliard puis approfondi par l'ensemble de l'équipe), le premier chapitre, rédigé par Sarah Abdelnour, aborde les avocat·es qui en viennent à représenter les travailleurs des plateformes, en particulier ceux qui se sont spécialisés dans ce contentieux. Le chapitre suivant, rédigé par Émilien Julliard (à l'exception d'une sous partie sur l'AGS écrite par Hélène Nasom-Tissandier), porte le regard sur la partie opposée de ce contentieux, à savoir les opérateurs de plateformes et leurs conseils. Le troisième chapitre, écrit par Morgan Sweeney, revient sur les arguments mobilisés par les parties, retenus et/ou développés par les juges dans le contentieux social en appel. Le quatrième chapitre, réalisé par Helène Nasom-Tissandier, interroge les actions sérielles, qui occupent une place centrale dans le contentieux social. C'est justement au contentieux sériel le plus important quantitativement auquel s'intéresse Matthieu Vicente dans les chapitres 5, 6 et 7 : le contentieux Uber, qui a été traité en appel par une chambre et une formation de jugement singulière de la cour d'appel de Paris ; le chapitre 7 s'attarde quant à lui sur le sort de ces arrêts de résistance devant la Cour de cassation. Dans le chapitre 8, Hélène Nasom-Tissandier analyse cette fois le contentieux commercial, opposant des plateformes à des entreprises qui estiment que ces opérateurs pratiquent des formes de concurrence déloyale, notamment en éludant le droit du travail.

# Chapitre 1. Les avocat·es des travailleurs de plateformes : des *cause lawyers* du salariat ?

Les procès de requalification en contrat de travail sont initiés, en première instance, par les travailleurs des plateformes numériques. C'est du moins comme cela que la justice formule le processus de saisine des tribunaux. Pour évoquer la saisine du conseil de prud'hommes, les décisions d'appel que nous étudions contiennent ainsi toutes des formules du type :

> Contestant la nature du contrat le liant à [nom de la plateforme] et estimant que ce dernier devait être requalifié en un contrat de travail, M. [X] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris par requête le XX/XX/XX formée à l'encontre des sociétés [nom de la plateforme].

Mais si l'on s'intéresse de plus près à la manière dont sont réellement initiées ces actions contentieuses, on découvre le plus souvent des opérations collectives, qui mettent en jeu de nombreux acteurs. Les travailleurs derrière les demandes sont accompagnés par des avocat·es, avec lesquels ils sont entrés en contact au travers de médiateurs, individus porte-parole de travailleurs ou organisations collectives de défense de ces travailleurs des plateformes – auxquelles appartiennent parfois les porte-parole. Ce contentieux repose donc sur des collectifs, qu'il contribue aussi à façonner, puisque des liens émergent aussi au fil des procès, de la constitution des dossiers jusqu'en salle d'audience, entre travailleurs, ainsi qu'entre travailleurs et avocat·es[98].

Nous nous intéresserons ici aux profils et pratiques des avocat·es des travailleurs de plateformes, en nous appuyant essentiellement sur les entretiens que nous avons pu réaliser avec elles et eux[99] et en discutant principalement avec la littérature sur les *cause lawyers*. Le droit du travail est en effet un des domaines dans lesquels ont pu être distingués des usages militants du droit pour reprendre la formule de la juriste Danièle Lochak[100]. Des travaux de Michael McCann s'intéressant à la mobilisation du droit dans les luttes féministes pour l'égalité des salaires aux États-Unis dans les années 1970[101], à ceux de Delphine Serre sur la reconnaissance juridique des accidents du travail et des maladies professionnelles[102], en passant

---

Chapitre rédigé par Sarah Abdelnour.

[98] Voir sur ce point Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani, 2018, « La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 68(1), 7-29. Nous reviendrons sur ce riche article au fil de comparaisons plus précises de ces deux contentieux.

[99] Notons que, comme Laurent Willemez le notait, ces enquêté·es montraient une réceptivité à la sociologie, qui a rendu les entretiens aisés. Voir Laurent Willemez, « Engagement professionnel et fidélités militantes. Les avocats travaillistes dans la défense judiciaire des salariés », *Politix*, 2003, 62, p. 1-48.

[100] Danièle Lochak, « Les usages militants du droit », *La Revue des droits de l'homme*, 10 | 2016.

[101] Michael McCann, *Rights at Works: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*, University of Chicago Press, 1994.

[102] Delphine Serre, *Ultime recours. Accidents du travail et maladies professionnelles en procès*, Raisons d'agir, 2024. Ouvrage tiré de la recherche qui a fait l'objet du rapport « Les accidents du travail et les maladies

par les engagements politiques et professionnels des juristes de gauche des « années 1968 » étudiés par Liora Israël[103], les avocat·es spécialisé·es en droit du travail – et notamment évidemment ceux qui défendent les salariés et qu'a étudiés Laurent Willemez[104] – semblent incarner un espace important des *cause lawyers*. Ces derniers peuvent être définis par le fait de « mettre leurs compétences professionnelles au service d'une cause autre que – plus grande que – les intérêts de leur client dans le but de faire évoluer le statu quo », comme le résume Lisa Hajjar dans un des ouvrages collectifs fondateurs consacrés au *cause lawyering*[105].
Les avocat·es des travailleurs des plateformes peuvent-ils et elles être envisagé·es comme des *cause lawyers*, visant à une protection plus grande des travailleurs des plateformes, au-delà de la défense individuelle de leurs clients ? Quelles pratiques professionnelles peuvent-elles alors être mises au service de cette défense de la cause des travailleurs ? Et quelles tensions cela fait-il peser sur leur travail, leur cabinet et leurs relations professionnelles ?

# 1 Un contentieux de *cause lawyers* ?

Les travaux sur les *cause lawyers* sont formels : il n'existe pas de profil-type du ou de la *cause lawyer*. Et pour cause, la notion même est assez largement discutée, y compris par ses fondateurs et fondatrices. Si la définition de Lisa Hajjar laisse ouverte l'orientation des causes défendues, la plupart des travaux mobilisant cette notion se concentrent sur un activisme de type progressiste. Ainsi, une autre autrice du premier livre collectif consacré à la question, Carrie Menkel-Meadow, définit quant à elle le *cause lawyering* comme « toute activité visant à utiliser des moyens juridiques ou à modifier les lois ou les règlements, afin d'obtenir plus de justice sociale, tant pour des particuliers que pour des groupes défavorisés »[106]. La notion serait alors synonyme de « *social justice lawyering, public interest lawyering, rebellious lawyering, activist lawyering, etc*, » comme l'auteure l'indique. Il nous semble intéressant dans le cadre de ce rapport de questionner ces frontières, et d'envisager également les parcours et pratiques des avocat·e·s des plateformes sous l'angle d'un *cause lawyering*, au service d'autres valeurs et d'autres acteurs (voir chapitre 2). Dans le cas des avocat·es des travailleurs, nous pourrons

professionnelles sur la scène judiciaire. Pratiques de jugement et inégalités », rapport n°17.31 pour l'Institut des études et de la recherche sur le droit et la justice, mars 2022.
[103] Liora Israël, « Un droit de gauche ? Rénovation des pratiques professionnelles et nouvelles formes de militantisme des juristes engagés dans les années 1970 », *Sociétés contemporaines*, 2009 ; et *À la gauche du droit. Mobilisations politiques du droit et de la justice en France (1968-1981)*, Éditions de l'EHESS, 2020.
[104] Voir Laurent Willemez, « Engagement professionnel et fidélités militantes. Les avocats travaillistes dans la défense judiciaire des salariés », *Politix*, 2003, 62, p. 145-164.
[105] Austin Sarat et Stuart Scheingold (eds.), *Cause Lawyering. And the State in a Global Era*, Oxford University Press, 2001. Dans son chapitre, Lisa Hajjar écrit "*What distinguishes cause lawyers from "conventional lawyers" is that the former apply their professional skills in the service of a cause other than-or greater than-the interests of the client in order to transform some aspect of the status quo, whereas the latter tailor their practices to accommodate or benefit the client within the prevailing arrangements of power*". (Hajjar 2001, 68)
[106] Carrie Menkel-Meadow, "The Causes of Cause Lawyering", dans Austin Sarat et Stuart Scheingold (eds.), *Cause Lawyering. Policitical Commitments and Professional Responsibilities*, Oxford University Press, 1998.

néanmoins plus facilement entrer en discussion et en comparaison avec les analyses portant sur des *cause lawyers* défendant des groupes défavorisés socialement et visant à l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie.

## 1.1 Un contentieux concentré, mais des profils d'avocat·es variés

Même en empruntant une définition plus resserrée du *cause lawyering*, et même en se concentrant sur les avocat·es d'une seule cause, on ne voit pas pour autant émerger un idéal-type évident. C'est ce que constatent Ronen Shamir et Sara Chinski qui, rencontrant les avocat·es des Bédouins dont les maisons se font détruire en Israël sur décision judiciaire, estiment que « les avocats dont nous parlons ne se considèrent pas comme formant une catégorie à part ni comme partageant un parcours professionnel ou idéologique similaire. Nous avons identifié un groupe plutôt hétérogène : des avocats d'âges différents, certains novices dans la profession, d'autres en milieu de carrière, d'autres encore en fin de carrière. Certains sont financièrement à l'aise, d'autres ont des revenus modestes. Certains sont des personnalités publiques, d'autres non. Certains consacrent beaucoup de temps à la représentation des Bédouins, tandis que d'autres ont de nombreux autres types de clients et d'affaires »[107].

C'est une certaine hétérogénéité qui ressort également de l'enquête menée auprès des avocat·es des travailleurs des plateformes numériques que nous tenterons de décrire. Notre première remarque visera à mettre en lumière une certaine polarisation du contentieux, puisque plusieurs avocat·es, ou plutôt cabinets, concentrent un grand nombre des affaires portées devant les cours de justice. Ainsi, dans notre base de données, plusieurs cabinets cumulent un grand nombre et une large part des dossiers plaidés. Le tableau ci-après indique le nombre d'affaires, et la part du contentieux, portées par les divers·es avocat·es.

[107] Ronen Shamir et Sara Chinski, « Destruction of Houses and Construction of a Cause. Lawyers and Bedouins in the Israeli Courts", in Austin Sarat et Stuart Scheingold, *Cause lawyering: Political Commitments and Professional Responsibilities*, Oxford University Press, 1998. La traduction a été réalisée par nos soins.

**Tableau 3 : répartition du contentieux en fonction des avocat·es des travailleurs et de leur secteur d'activités**

| NOMS DES AVOCAT·ES / CABINETS | NOMBRE DE DOSSIERS | PART DU CONTENTIEUX (en %) | SECTEUR D'ACTIVITES DU TRAVAILLEUR (par nombre de dossiers) | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Diagnostic électrique | Intérim | Livraison et assimilés | Transport de personnes |
| Alligier | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Amari | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Arnaud | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Barnaud | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Baulard | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Beaussillon | 2 | 1.3 | | | 2 | |
| Beckers | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Bouchmal | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Brunet | 1 | 0.65 | | | 1 | |
| Cailloux-Meurice | 1 | 0.65 | | | 1 | |
| Caron | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Conde | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Garcia | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Giusti | 15 | 9.8 | | | | 15 |
| Grimber | 1 | 0.65 | | 1 | | |
| Lagarde | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Laugier | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Legras | 1 | 0.65 | | | 1 | |
| Legros | 6 | 3.9 | | | 2 | 4 |
| Lèguevaques | 3 | 1.9 | | | 3 | |
| Ligier et Fernandez | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Mallard | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Marseault-Descoins | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Masson | 2 | 1.3 | | | | 2 |
| Mention | 43 | 28.1 | | | 43 | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Millerand | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Moreno-Frazak | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Ndao et Debono-Chazal | 5 | 3.3 | 5 | | | |
| Ngounou | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Ogbi | 1 | 0.65 | | | 1 | |
| Paragyos | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Quesnel | 1 | 0.65 | | | 1 | |
| Remigy | 2 | 1.3 | | | 2 | |
| Roussel | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Rupp | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Sanfelle | 1 | 0.65 | | | | 1 |
| Seldak | 1 | 0.65 | 1 | | | |
| Teissonniere | 44 | 28.7 | | | | 44 |
| Teyssier | 2 | 1.3 | | | | 2 |
| **TOTAL** | **153** | **100** | **6** | **1** | **57** | **89** |

Champ : 153 décisions des chambres sociales de cours d'appel rendues entre 2015 et juin 2024 en France.

Ainsi, si pas loin de 39 avocat·es ou cabinets d'avocat·es ont représenté des travailleurs de plateformes dans les 153 procès en requalification de 2015 à juin 2024, la plupart n'ont eu à défendre qu'un seul travailleur, tandis trois de ces cabinets concentrent les deux tiers des affaires. Ce premier résultat est important, dans la mesure où il donne à voir un contentieux de travailleurs porté par des joueurs non pas occasionnels, mais bien répétés si l'on reprend la distinction de M. Galanter. Des cabinets, dont certains ont déjà une forte expérience en matière de droit social, développent une compétence spécifique sur ces travailleurs de plateformes, au fil de la constitution de dizaines voire de centaines de dossiers en la matière.

Parmi les cabinets qui concentrent le contentieux, on peut distinguer des figures différentes de la défense des travailleurs des plateformes : des travaillistes défendant traditionnellement des salarié·es contre des formes de mise en danger, des avocat·es venant d'autres formations mais désormais fortement engagé·es professionnellement et au-delà dans la défense des travailleurs de plateformes, ou encore des avocat·es venu·es sur ce sujet dans une logique davantage d'opportunité professionnelle. Ce découpage est une première proposition de typologie, visant à montrer des profils distincts, sans les figer à l'excès, et qui nous permettra ensuite d'analyser des pratiques professionnelles et des rapports au droit et à la politique qui seraient associés à ces profils. Afin de mieux cerner ces profils, tentons de décrire les avocat·es que nous avons

rencontré·es, et ce qui les a conduit·es à représenter des travailleurs des plateformes numériques. Dans le tableau qui suit, nous distinguons les avocat·es en fonction de leur spécialisation (travailliste ou non-travailliste, d'où les T ou NT pour les anonymiser), de leurs caractéristiques sociodémographiques basiques (sexe et tranche d'âge) et du type de cabinets dans lesquels ils et elles exercent. Pour ces derniers, nous donnons des informations sur la taille et les spécialités affichées, sans aller jusqu'à l'usage d'une typologie, ce que nous ferons en revanche pour les cabinets d'avocat·es des plateformes (voir chapitre 2). Notons ici que ce contentieux est très masculin, et cela malgré la forte féminisation de la profession[108], et alors même que le droit social n'est certainement pas la spécialisation la plus masculine au sein de l'avocature[109].

**Tableau 4 : anonymisation retenue pour les avocat·es des travailleurs de plateformes**

| **Désignation** | **Formation / spécialité** | **Sexe** | **Tranche d'âge estimée** | **Type d'entreprise/cabinet** | **Date de l'entretien** |
|---|---|---|---|---|---|
| T1C1 | Avocat en droit social | Masculin | Trentaine | C1. Cabinet historique de droit du travail. Moins de 5 avocat·es | 28/06/2019 |
| T2C2 | Avocat en droit social | Masculin | Quarantaine | C2. Cabinet plus récent de droit du travail. Moins de 5 avocat·es | 13/06/2023 |
| T3C2 | Avocat en droit social | Masculin | Trentaine | C2 | 13/06/2023 |
| T4C3 | Avocate en droit social | Féminin | Soixantaine | C3. Cabinet historique de droit du travail. Une vingtaine d'avocat·es | 12/05/2025 |
| T5C3 | Avocat en droit social | Masculin | Trentaine | C3 | 21/05/2025 |

[108] Au 1er janvier 2023, les femmes représentent 57,8 % de l'ensemble des avocats, selon les chiffres publiés par le ministère de la Justice (https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2025-02/statistique_profession_avocats_2023.pdf). Pour une analyse plus historique, voir Nicky Le Feuvre et Patricia Walters, « Égales en droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, 1993 / 16 2.

[109] Dans l'article d'Elodie Tuaillon-Hibon et Marjolaine Vignola, « Dynamique et limites de la féminisation de la profession d'avocat·e », *Archives de philosophie du droit*, Tome 64(1), 133-161, il est bien question de spécialisations masculines (le droit des affaires notamment) et de spécialisations féminines (le droit de la famille), mais le droit du travail n'est pas abordé.

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| T6C4 | Avocate au conseil, spécialisée en droit du travail | Féminin | Cinquantaine | C4. Cabinet d'avocat·es au Conseil d'Etat et à la Cour de cassation. Vingtaine d'avocat·es | 23/03/2024 |
| NT1C5 | Avocat en droit du numérique | Masculin | Cinquantaine | C5. Cabinet en droit du numérique, en droit général des affaires et en droit du travail. Moins de 10 avocat·es | 09/02/2024 |
| NT2C6 | Avocat en droit des affaires, droit bancaire | Masculin | Cinquantaine | C6. Cabinet généraliste. Manque d'informations sur la taille du cabinet. | 30/05/2023 |
| Collab1NT2 | Avocat en droit du travail | Masculin | Début de carrière | C6 | 30/05/2023 |
| Collab2NT2 | Juriste en droit du travail | Masculin | Début de carrière | C6 | 30/05/2023 |
| NT3C7 | Avocat en droit des affaires | Masculin | Quarantaine | C7. Avocat indépendant | 21/04/2023 |
| NT4C8 | Avocat fiscaliste | Masculin | Trentaine | C8. Cabinet droit des affaires, droit social, droit fiscal. | 09/09/2019 et 14/06/2023 |

Nous présenterons d'abord le pôle des travaillistes, en posant la question d'un éventuel rapport « militant » à leur travail. Nous étudierons ensuite le pôle des non-travaillistes, en distinguant des profils plus ou moins engagés dans la « cause » du salariat des travailleurs de plateformes.

### 1.1.1 Un pôle travailliste, et militant ?

Un premier pôle de la défense des travailleurs se situe dans l'espace de cabinets d'avocat·es spécialisés en droit du travail. Il s'agit de cabinets de tailles variées, à Paris et Lyon, qui ont déjà une histoire de contentieux – parfois de masse – en droit du travail et parfois des proximités

avec des centrales syndicales. Le premier avocat que nous avons rencontré T1C1, dès 2019[110], travaille dans un petit cabinet parisien qui a, comme il le dit lui-même « un historique des syndicats, des salariés, on fait exclusivement ça, on est entièrement dédié à ça et on ne fait pas autre chose » ou encore « On fait tout ce qui est dans le domaine du champ du travail, de A à Z dans le champ du travail. Donc ça va de tout le contentieux individuel, collectif, les comités d'entreprise, le droit de la négociation collective. On a beaucoup de requalification du CDD pour le coup ». Lui-même, jeune avocat, est diplômé d'un master 2 recherche en droit social d'une grande université parisienne (en 2015), ce qui structure son approche du contentieux des plateformes. Le cabinet, proche de la CGT, défend surtout des salarié·es mais avait aussi déjà défendu des auto-entrepreneurs en demande de requalification :

> E : Vous et le cabinet de manière plus générale, vous avez l'habitude de défendre des travailleurs indépendants, beaucoup ?
>
> T1C1 : Non, nous, on ne fait que du travail salarié. On a déjà fait des requalifications d'auto-entrepreneurs, le contentieux existe depuis la création du statut, mais jamais dans ce qu'on appelle l'ubérisation. C'est plutôt des formateurs auto-entrepreneurs ou un prof auto-entrepreneur, ce genre de choses.
>
> E : En tout cas, ce n'est pas le gros de votre travail.
>
> T1C1 : Non, c'est même très très résiduel. C'est un contentieux emblématique parce qu'à la fac de droit, c'est la première chose qu'on apprend, c'est : qu'est-ce que c'est le contrat de travail, et c'est le périmètre d'application de toutes les règles qu'on apprend par la suite, donc c'est pour ça que c'est intéressant, cette question dans le monde du droit du travail. Dans tous les cabinets, ce contentieux est très résiduel, mais c'est la première chose qu'on apprend tous à la fac, et qui nous intéresse tous parce que c'est ça qui détermine le périmètre d'application de nos règles. C'est pour ça que tout le monde est intéressé par cette question.

Ce jeune avocat entre en contact avec le livreur qu'il défendra par la suite par l'intermédiaire d'une relation personnelle. Ni l'un ni l'autre ne sont dans une optique militante :

> T1C1 : On a une connaissance en commun qui l'a orienté vers moi. Lui, d'ailleurs, n'avait pas tellement l'idée de se faire requalifier, ce n'était pas son idée première, il ne savait pas que ce c'était une requalification. L'élément déclencheur, c'est assez drôle, c'est vraiment quelque chose d'un peu anodin, c'est qu'il a un premier accident de la circulation qui fait que du dégât matériel sur son vélo. Donc il reprend le travail, il continue ses livraisons. Il en a un deuxième où là il se fracture le pied, plus des dégâts encore sur son vélo. Ce qui l'a un peu énervé, c'est que [la plateforme de livraison] lui envoie un message, donc il les prévient, il explique sa situation, et ils lui disent : « on est désolé pour toi, par contre, ce serait cool que tu nous rendes ton matériel parce qu'on en manque un petit peu ». C'est juste cette petite phrase, ce petit mail que j'ai produit au dossier d'ailleurs, qui a été un peu l'élément déclencheur. Donc c'est vraiment quelque chose d'un peu anodin, qui a un peu piqué son égo, qui l'a poussé à agir.

L'avocat en revanche rend explicite sa propre démarche qu'il qualifie lui-même de militante :

> T1C1 : Je l'ai fait d'un point de vue un peu militant, presque, je ne l'ai pas fait payer, le sujet m'intéressait et c'était quelqu'un de proche. Je ne pense pas qu'il l'aurait fait d'ailleurs s'il avait fallu s'embarquer dans une procédure un peu longue et coûteuse, d'autant plus que lui n'avait

[110] Nous l'avions en effet rencontré dans le cadre d'un précédent volet de l'enquête sur les travailleurs des plateformes, financé par l'Agence nationale de la recherche, qui était centré sur les conditions de travail, et pas encore sur les décisions de justice.

> pas une très grosse ancienneté. Il avait travaillé juste deux mois, quelque chose comme ça, donc on était vraiment sur une question de principe.

S'il utilise le terme de militant ici surtout en opposition à une logique financière, on peut l'entendre également dans d'autres dimensions, et avant tout au sens d'un contentieux stratégique, d'un dossier suffisamment solide au niveau probatoire pour en faire une potentielle pierre angulaire d'une jurisprudence qui n'existe pas encore à l'époque, puisque ce dossier a fait l'objet d'une décision du conseil de prud'hommes en 2016. Ce dossier présentait en l'occurrence selon lui deux grandes forces, d'une part, le fait d'inclure un accident du travail :

> T1C1 : Je voulais le faire parce que je croyais au dossier. Je savais que c'était la première affaire. Je le savais parce que le magistrat m'avait dit que c'était la première affaire d'ubérisation qui passait, donc je me suis dit : c'est un bon dossier. On ne peut pas avoir une meilleure configuration que ce dossier pour faire la jurisprudence, parce qu'on est dans une situation où il y a un accident du travail. Pour moi, ça, c'est un peu le truc massue.

Cet accident met en jeu la sécurité sociale plutôt que les assurances civiles, et renvoie à la logique d'imputation qui a prévalu dans l'élaboration des premières lois sociales de la fin du XIXe siècle, et avant tout celle sur les accidents du travail[111]. On peut ici penser que le préjudice sera attribué à la méconnaissance du salariat, démontrant alors les excès du système des plateformes. D'autre part, ce dossier était solide au niveau probatoire :

> T1C1 : Les sanctions, c'était l'élément caricatural de l'affaire [X], qui, je pense, n'est pas aussi caricatural dans les autres plateformes. Ça, c'était vraiment l'élément massue dans le dossier, qui d'ailleurs a été retenu de façon prioritaire, ça a été mis assez en avant dans la négociation. Mais il y avait un ensemble d'éléments, d'enchaînement d'éléments qui pour moi laissaient peu de doutes. J'ai travaillé selon la méthode traditionnelle sur une requalification qui est celle du faisceau d'indices, qui permet de requalifier selon les trois critères du contrat. […]
>
> Il avait beaucoup d'éléments, parce qu'il y a beaucoup d'échanges de mail, ils envoient beaucoup de documentations par mail au début de la relation de travail.
>
> E : mais on ne les garde pas nécessairement ?
>
> T1C1 : Lui il les avait tous conservés, comme c'était assez frais comme relation de travail, donc il avait tout. Ça, c'était plutôt pas mal, j'avais tous les éléments.

L'avocat explique ainsi qu'il a pu rassembler comme éléments du dossier l'offre d'emploi postée par la plateforme sur internet, les documents extracontractuels qui précisaient les manières d'exécuter le travail ainsi que les sanctions prévues en cas de manquements, ou encore des documents attestant du système d'inscription sur des plages horaires pour pouvoir livrer.

La proximité avec les syndicats se manifeste particulièrement au moment du passage du dossier devant la Cour de cassation. T1C1 collabore alors avec une avocate au conseil T6C4. Cette dernière, universitaire spécialisée en droit du travail, a ensuite intégré un cabinet d'avocat·es au Conseil d'État et à la Cour de cassation. Le dossier a été transféré à une de ses consœurs, qu'elle décrit comme « l'avocate historique au conseil de [C1] », avant de lui être confié, alors qu'elle était jeune avocate au conseil. Si l'entretien réalisé avec elle est assez technique, portant sur les spécificités de la procédure de cassation, T6C4 parle néanmoins de ses collaborations

[111] Claude Didry, *L'institution du travail, Droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

avec les syndicats, indiquant « je ne refuse jamais un dossier syndical », et parlant de collaborations avec Sud et la CNT.

Parmi les avocat·es que nous avons pu rencontrer, deux autres ont des profils proches de ce premier cas et travaillent dans des structures comparables, du moins en partie. L'une de ces structures est un cabinet lyonnais, qui se présente publiquement de cette manière : « Nos avocat·es interviennent exclusivement aux côtés des salariés, des organisations syndicales et des représentants du personnel. Très engagé pour faire avancer les droits des travailleurs, notre Cabinet dispose d'une expertise et d'un savoir-faire reconnus depuis de nombreuses années ». Nous avons rencontré l'avocat qui a fondé le cabinet, et celui qui est devenu son associé depuis, sachant que l'équipe s'est élargie ces dernières années, avec dorénavant deux avocates et une assistante. S'ils en sont venus à représenter des chauffeurs VTC travaillant pour des plateformes numériques, c'est par le biais d'anciens clients. Ces derniers, auparavant animateurs commerciaux en « contrats presque zéro heure » et donc payés à l'heure, avaient été défendus par le cabinet pour obtenir des requalifications. Ces mêmes animateurs ont ensuite fait face au tarissement de l'activité et à l'émergence des plateformes de transport, et se sont donc pour certains engagés dans cette nouvelle activité. Ces avocat·es – T2C2 et T3C2 – nous expliquent qu'en 2017, plusieurs de ces travailleurs de plateformes « ont commencé à se plaindre un peu de leurs conditions de travail et de leurs revenus qui n'étaient pas suffisants », et l'un d'entre eux, anciennement animateur, est revenu les voir pour mener une action contre Uber :

> T2C2 : Il avait été déconnecté du jour au lendemain. Il va perdre son travail, sa principale source de revenus. Je crois que c'était en 2019. Il perd vraiment tout. Il est dans une situation véritablement catastrophique. Il avait fait un prêt. Il avait acheté un véhicule. Enfin, voilà. Et du jour au lendemain, [la plateforme de VTC] le déconnecte définitivement. Pour, en plus, des raisons... Enfin, qu'on n'a toujours pas et qu'on ne connaît toujours pas. Ouais. Donc, lui, déjà, voilà, il était particulièrement remonté contre cette plateforme. Il a voulu, en effet, les poursuivre. Et on a fait cette procédure.

Les avocat·es, après analyse du dossier, ont estimé que cette déconnexion était assimilable à une sanction, et ont alors monté un dossier de requalification, bien que cette demande ne fût pas explicitement formulée par les chauffeurs au moment de la première rencontre :

> T3C2 : Ils ne demandaient pas directement sur leur statut. Mais, par contre, ils se plaignaient de leurs conditions de travail et sur l'absence de liberté. C'est-à-dire que tout leur était imposé. Le tarif, la route, etc. Et eux en avaient un petit peu marre de cette situation où tout leur était imposé. Et finalement, ils nous disaient qu'ils n'étaient pas vraiment indépendants. Même si eux n'ont pas la connaissance juridique pour demander la requalification. Enfin, en tout cas, ce n'est pas ce qu'ils demandaient directement. Mais, en nous en parlant, on a compris qu'en fait, c'était un problème d'indépendance qu'ils avaient.

Ces deux avocat·es ont ensuite été contactés par une association de défense de chauffeurs lyonnais, ce qui a entrainé une prise d'ampleur de ce contentieux :

> E : Vous avez commencé avec une personne en 2017. Il y avait ce premier chauffeur en 2017. Et ensuite, petit à petit, votre groupe s'est étayé...
>
> T2C2 : C'est en rencontrant l'[association de chauffeurs], en effet. Eux ont organisé aussi ces actions. C'était un moyen de faire pression aussi sur [la plateforme]. Un moyen d'obtenir de

> meilleures conditions de travail. Donc, ils ont, en effet... Ils ont fait un appel aux volontariats, ceux qui voulaient faire cette action.
>
> T3C2 : Et c'est comme ça qu'on a monté notre plainte collective qu'on a déposée, en effet, début 2020. On a laissé un délai. Et puis, petit à petit, ça a grossi, grossi.
>
> T2C2 : De plus en plus, ils venaient nous déposer leurs dossiers en disant qu'ils rencontraient des problèmes avec [la plateforme de VTC]. Ouais. Donc, c'est comme ça. En pleine période de Covid aussi. Covid, il n'y avait plus d'activité. Donc, il y en avait qui se retrouvaient totalement... Enfin, il y en avait qui ont tout perdu en cette période. Tout perdu. Donc, ça a amplifié, en effet, leur mal-être au travail. Enfin, en tout cas, leurs conditions de travail. Et c'est comme ça que, véritablement, ça s'est fait. Et la vague s'est constituée. Voilà. Cette première vague de 139 chauffeurs.

Cet extrait d'entretien donne à voir le rôle des organisations de travailleurs – ici non syndicales – dans la constitution de dossiers judiciaires, à échelle collective, nous y reviendrons. Il laisse aussi apparaitre la porosité des modes d'action, puisque les avocat·es indiquent que la construction d'un collectif de chauffeurs mécontents visait également à mettre la pression sur la plateforme de VTC pour qui ils travaillaient. Cette manière d'utiliser le contentieux juridique comme outil de pression hors de la sphère judiciaire correspond à la logique du *grassroot cause lawyering* dans la typologie de Hilbink[112].

L'autre cabinet du pôle travailliste est un grand cabinet parisien, regroupant une vingtaine d'avocat·es, et qui se présente ainsi sur son site internet :

> « Nous intervenons aux côtés des salariés dans des procédures variées, qui vont de la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie ou d'un accident du travail, à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur, en passant par l'indemnisation du préjudice d'anxiété, dont la consécration jurisprudentielle a été portée en grande partie par le cabinet. En liaison avec le mouvement associatif et syndical et les institutions représentatives du personnel, nous assistons les victimes pour parvenir à une indemnisation intégrale de leurs préjudices, contribuons à la recherche des responsabilités pénales et participons ainsi à la construction et à l'évolution d'un droit de la responsabilité tourné vers la prévention ».

Nous avions eu l'occasion d'assister dans ce cabinet, dès décembre 2018, à une réunion avec des chauffeurs de VTC, à l'occasion d'une conférence de presse dans les locaux du cabinet, le jour même d'une audience au conseil de prud'hommes[113]. Les relations de ce cabinet avec les chauffeurs se sont donc nouées sur un temps long, via l'intermédiation d'un des représentants des chauffeurs, qui a fondé une des premières organisations professionnelles de chauffeurs de VTC dès 2015. C'est ce que raconte l'une des avocates – T4C3 – en charge de ce dossier à fort enjeu :

> E : comment le cabinet se saisit un petit peu de ces affaires ?
>
> T4C3 : Alors, nous, on a reçu la visite de... X [représentant des chauffeurs].
>
> E : D'accord. Il vous a repérés ?

[112] Thomas Hilbink, « You Know the Type…: Categories of Cause Lawyering », *Law & Social Inquiry*, 29 (3), 2004, p. 657-698.

[113] Observation réalisée avec Sophie Bernard, dans le cadre de l'enquête Capla. Nous avions également déjà rencontré un des avocats fondateurs du cabinet, aux côtés de chauffeurs, lors d'une manifestation à Paris en décembre 2017.

> T4C3 : Il nous a repérés. Il ne raconte pas la même histoire. L'autre jour je l'ai entendu le raconter, je me suis dit comment, il est venu nous voir pour ça. Bon, bref. Moi, je crois qu'il est venu nous voir, parce qu'on a une certaine réputation par rapport au contentieux collectif. Je pense que c'est un petit peu ça. C'est vrai que je l'ai entendu raconter autre chose. Mais en fait, c'est ça.[…]
>
> E : Et vous, vous vous dites quoi quand il arrive ? Vous vous dites qu'il y a vraiment possiblement un contentieux de masse à développer ? Il y a un grand enjeu ?
>
> T4C3 : Ah oui, on a tout de suite vu l'enjeu. Bon, on est quand même un peu habitués de ce genre de contentieux. Le problème était vraiment passionnant. Donc on a tout de suite vu qu'il y avait quelque chose qui n'allait pas. On a tout de suite vu qu'il y avait un problème d'esclavagisme de ces chauffeurs de VTC. […] Mais vraiment, on est dans la question de la détermination, du lien de subordination, qu'on connaît quand même en tant que juriste, même si on n'avait travaillé qu'à la marge, parce qu'on n'est pas directement sur cette question de droit du travail... On a tout de suite vu qu'il y avait un intérêt... majeur à faire ce contentieux. Et nous, on était sûrs de gagner, vite fait bien fait. On a tout de suite vu ce qui nous était expliqué sur les conditions de travail, sur la façon dont ils intervenaient à l'aveugle, sans savoir le prix, on les taxait en plus d'une commission qui était arbitrairement, unilatéralement fixée. On s'est dit, non. On était absolument sûrs de notre coup...

Ce cabinet consacre des ressources importantes aux dossiers des chauffeurs : un collaborateur et demi à temps plein, trois des associé·es qui plaidaient régulièrement et au plus fort de l'activité, deux juristes à temps plein en soutien. L'avocate rencontrée dresse le portrait de procès très durs, dans un contexte politiquement hostile, et positionne son cabinet comme garant de protections historiques :

> T4C3 : Heureusement, il y a des vieux de la vieille qui viennent. Non, mais c'est vrai que c'est... Donc, la façon dont Uber est appréhendé, mais toute cette économie de plateforme, c'est curieux, quoi. De toute façon, si ça pouvait éponger le chômage dans les banlieues, ça arrangerait tout le monde. Il y a une espèce d'idée comme ça qui traîne derrière. Si on supprimait le droit du travail, il y aurait moins de chômage, quoi. C'est fou quoi.

Nous identifions donc un pôle de défense des travailleurs des plateformes dans ces cabinets de droit social, habitués à du contentieux de masse, auprès de travailleurs précaires, et en collaboration régulière avec les syndicats et autres collectifs de travailleurs. Toutefois, ces cabinets sont loin d'être en situation de monopole sur ces dossiers. Et ainsi, comme l'indiquait le premier avocat décrit dans cette partie et qui a défendu un livreur (et seulement un livreur) :

> T1C1 : Je n'ai pas compris pourquoi les livreurs ne sont pas trop venus nous voir, parce qu'on a un historique des syndicats, des salariés, on fait exclusivement ça, on est entièrement dédié à ça, et on ne fait pas autre chose. Donc j'étais un peu surpris, c'est vraiment des affaires d'avocats, mais qu'ils seraient allés voir des cabinets plutôt… C'est marrant, parce que comme j'étais la première affaire, je recevais des coups de fil de confrères, qui sont plutôt des confrères côté employeurs, d'autres qui font plutôt du droit d'optimisation fiscale, donc j'étais un peu surpris ! Mais c'est comme ça.

### 1.1.2 Des avocats venus au droit du travail « sur le tas » : entre opportunité professionnelle et conversion militante

À l'autre bout du spectre de la représentation des travailleurs des plateformes, l'enquête nous a permis d'identifier des avocats – tous masculins de ce côté[114] – qui ne sont pas spécialisés en droit du travail et qui étaient même parfois proches de sociétés de livraison ou d'entreprises du numérique, dont les profils sont peut-être moins homogènes que les travaillistes évoqués jusqu'ici, et qui sont non moins centraux dans le contentieux des plateformes numériques. Il s'agit alors de saisir les ressorts, moins évidents, de leur présence dans ce contentieux.

Ces avocats n'ont pas de spécialisation initiale en droit du travail et ont entamé leur carrière professionnelle à distance des enjeux de droit social, avec une clientèle éloignée socialement des travailleurs de plateformes. Le cas le plus franc à cet égard est celui de NT1C5, avocat depuis 1997 et qui a commencé sa carrière dans un cabinet international, sur des sujets de droits de la propriété intellectuelle et numérique, avec pour clients des « startups d'internet » comme il le formule lui-même. En 2005, il fonde un cabinet avec la clientèle qu'il s'est progressivement constituée et indique avoir « complètement participé à la Startup Nation », en conseillant des entreprises qui « étaient toutes un peu boiteuses juridiquement » et qui n'entendaient « pas du tout respecter le droit français ». Il dit même très explicitement : « j'étais tout le temps consulté pour qu'on me demande de contourner le salariat. Contourner par des armes légales. Optimiser comme on dit ». Mais alors comment cet avocat en est-il venu à représenter des chauffeurs de VTC contre ses anciens clients ? Il raconte son départ en 2017 et la création de son nouveau cabinet de cette manière :

> NT1C5 : En 2017, j'en ai eu marre. Ce qui a causé... causé une brouille entre associés. Parce que les associés, ils avaient tout à fait raison, ils avaient l'impression peut-être qu'on était dans un bon filon, on va dire. Et moi, ça ne me plaît plus. Voilà. Et donc, je suis parti un peu avec mes valises. J'ai pris mes deux collaborateurs seniors, et j'ai fondé XX, avec l'idée qu'il fallait mettre un peu d'ordre, un peu d'éthique et de morale dans cet Internet qui n'était plus déjà une nouvelle technologie. Et j'ai monté XX en 2018 sur une raison d'être qui serait entreprendre un monde meilleur et accompagner les transitions écologiques, sociales et numériques auprès de sociétés qui sont responsables. Ce qui m'a amené à ne plus tellement avoir de clientèles de startup, mais plutôt de grandes sociétés, de collectivités, de PME, PMI qui veulent se transformer tout en respectant la loi. Voilà. Et il se trouve que comme en 2005, j'ai eu le nez de cette nouvelle économie, en 2018, j'ai eu le nez de ce changement de paradigme.

On le voit, s'il met en avant un enjeu de moralisation des pratiques des entreprises, il le fait néanmoins en recourant à un vocabulaire entrepreneurial, décrivant son nouveau domaine d'activités comme un nouveau filon, porteur qui plus est. Il incarnerait alors une forme de « critique capitaliste du capitalisme », qui vise simultanément à « moraliser le capitalisme » et à « capitaliser sur la morale » pour reprendre l'expression de Charles Bosvieux-Onyekwelu et Valérie Boussard[115], nous y reviendrons. Cet avocat entre en contact avec les chauffeurs de VTC

[114] Nous suspendons donc l'écriture inclusive les concernant, afin de mieux mettre en lumière cette dimension masculine du pôle non-travailliste.

[115] Charles Bosvieux-Onyekwelu et Valérie Boussard, « Moraliser le capitalisme ou capitaliser sur la morale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 241, 2022, p. 4-15.

par le biais de sa participation à une fondation politique proche du parti socialiste. Il y anime en 2018 des sessions de réflexion sur la protection du travail à l'âge du numérique, en y invitant plateformes, travailleurs, syndicats et représentants politiques. Cela l'a conduit à rédiger un rapport, avec un ancien député socialiste qui s'était intéressé à ces questions, proposant notamment la forme coopérative comme alternative à « l'ubérisation ». Il indique avoir par la suite rencontré un représentant des chauffeurs, peu de temps avant le confinement, avoir diffusé alors du contenu sur les réseaux sociaux en compagnie de ce chauffeur, et c'est selon lui l'élément déclencheur de l'arrivée d'une clientèle de chauffeurs :

> NT1C5 : On a conduit un premier rapport avec [Y], en janvier 2020, euh... qui était que la coopérative était une alternative à l'ubérisation. En mars 2020, j'avais rencontré peu de temps avant, [B]. On avait pu échanger sur ces questions. Et en mars 2020, nous sommes tous en confinement. Et là, d'un coup, 1, 10, 20, 30, c'est ce que j'explique, une centaine, 200 chauffeurs, ont bien occupé la période de confinement […] Et en mai 2020, j'ai déposé les premiers dossiers. Donc, à la sortie du confinement. J'ai déposé mes premiers dossiers qui sont aujourd'hui les dossiers…je suis à environ 260 dossiers en requalification de conseils de prud'hommes.

Une des particularités de cet avocat, et qui le distingue du pôle des travaillistes, c'est une diversité dans les procédures contentieuses initiées. S'il initie des demandes de requalification en conseil de prud'hommes, il poursuit également les plateformes pour des infractions à la CNIL. Il réinvestit ainsi son expertise en droit du numérique au service de nouveaux clients, fort différents de sa clientèle de startuppers. Il ne s'agit pas pour autant de durcir des oppositions entre les profils d'avocats et entre leurs pratiques, ce que nous développerons dans la suite de ce chapitre. Les demandes de requalification restent le cœur de l'activité des uns et des autres, comme il l'exprime :

> E : et comment a été prise votre décision aussi d'aller au CPH ou est-ce qu'on est plutôt du côté numérique ?
>
> NT1C5 : Ben parce que le meilleur truc c'était la requalification surtout que j'avais eu le 4 mars 2020 une requalification à la Cour de cassation. Et puis c'était leur demande d'avoir les indemnités. J'allais pas aller au commerce parce que le commerce c'est pire, j'aurais pu demander 6 mois de préavis. Et puis j'estime qu'ils sont subordonnés, il y a tous les critères de subordination.

Un deuxième avocat (NT2C6) a un profil assez proche du premier – ils mènent d'ailleurs des actions conjointes – c'est-à-dire initialement éloigné de ces sujets et de cette clientèle :

> NT2C6 : Je ne suis pas très socialiste en termes de droit du travail. Je suis plutôt à la base un privatiste qui a fait sa thèse sur la faillite des banques. Vous voyez, on est quand même très loin du sujet.

Sur la page internet de son cabinet, il se présente comme particulièrement généraliste : « Me [X] a développé une compétence particulière pour les dossiers complexes et techniques aux enjeux humains et financiers de premier plan et nécessitant la coopération avec des spécialistes dans différentes branches d'activités », listant pour commencer la banque finance assurance, le droit commercial, le droit social, mais aussi le droit immobilier ou les fusions-acquisitions. Il raconte avoir été sensibilisé à la question des travailleurs de plateformes par l'intermédiaire d'un juriste du cabinet qui travaillait lui-même comme livreur :

> NT2C6 : À l'époque, c'était en 2019, nous avions un jeune juriste qui était en master 2, qui, pour financer ses études, faisait du Uber Eats, donc livraisons, et qui connaissait très bien de l'intérieur toute la mécanique, et qui nous avait convaincus que ça allait marcher, qu'on allait faire un super truc, etc. Donc, on y est allé parce que normalement, en social, moi, j'y vais sur la pointe des pieds. Et c'est comme ça qu'on est aussi tombé complètement dans le bain. Ça nous permet de nous distinguer d'autres des avocats, on a une approche purement judiciaire, civile. On n'a pas voulu aller au pénal, à l'époque.

Ce point d'entrée a ensuite essaimé, par le bouche-à-oreille, et le contact a également été établi avec des collectifs de livreurs. Contrairement aux démarches de contentieux stratégique des avocat·es travaillistes, c'est ici après la décision de la Cour de cassation de 2018 que ce cabinet investit le contentieux des travailleurs de plateformes :

> NT2C6 : C'était après Take Eat Easy. On avait déjà, quand même, un sens du vent qui était très bien indiqué, mais la question du lien de subordination, il y a 4 ou 5 items et à chaque fois, dans les dossiers que nous avions, il était facile de démontrer que ces items étaient remplis pour montrer l'existence d'un lien de subordination. Ce que je disais, quand j'ai plaidé les premiers dossiers aux prud'hommes, c'est que peut-être que la différence, c'est qu'on a l'impression qu'on n'a pas un petit chef qui surveille. C'est un algorithme qui fait office, à la fois, de donneur d'instructions et de contrôleur et de sanctionneur, mais ça ne change rien à la réalité que vous n'avez aucune autonomie pour fixer les prix, pour choisir les courses, pour déterminer si vous pouvez créer une clientèle, des choses comme ça. Tous les éléments que vous connaissez aussi bien que moi et qui sont quand même, maintenant, assez bien étudiés, dès l'origine, ils étaient visibles.

Le cabinet n'ayant pas d'expertise forte en droit social, un partenariat avec un cabinet spécialisé a été mis en place, avant d'augmenter les forces en interne, via le recrutement de deux jeunes avocats spécialisés en droit social et qui étaient également présents lors de notre entretien.

Si cet avocat investit le terrain de la demande de requalification, il essaie d'en faire un terrain d'expérimentation pour ce qui l'intéresse le plus professionnellement, à savoir les actions collectives (voir chapitre 4). Il se présente en effet dès le début de l'entretien en disant « j'essaie d'acclimater les *class-actions* au droit français », et les instruments mis au service de cette expérimentation professionnelle prennent une grande place dans la discussion. Il nous explique d'abord que le cabinet souhaitait présenter les dossiers au conseil de prud'hommes sous forme d'une action collective :

> NT2C6 : Au départ, on espérait réunir plusieurs centaines de personnes et essayer de forcer la porte du conseil des prud'hommes en disant : « On est une centaine de personnes à la fois, traitez-nous globalement et pas de manière individuelle ». Ça pose une difficulté, d'abord parce que la procédure du conseil des prud'hommes ne prévoit pas vraiment une action collective de ce type-là. L'action de groupe telle qu'elle existe ne porte pas sur ces sujets-là, puisqu'elle est, pour le moment, limitée aux sujets de discrimination, qu'elles soient de genre ou syndicales. Donc, on s'est heurté à cette difficulté. Et après, l'autre difficulté qui fait qu'on s'est retrouvé avec des situations qui sont devenues de plus en plus individuelles et qui ont été traitées en parallèle, c'est que les participants ne donnaient pas les documents de manière coordonnée. Donc, on pouvait avoir monsieur A qui donne tout le dossier, mais après, toutes les personnes qui suivent, il fallait les relancer pendant des mois et on ne pouvait pas laisser monsieur A, patienter, alors que lui, était prêt, et les autres être relancés pendant des semaines et des mois pour les faire avancer tous ensemble. C'est pour ça que le côté collectif, à un moment donné, s'est dilué dans des procédures de plus en plus individuelles. Mais on a bon espoir, dans la future action dont je vous parle depuis le début, d'arriver à lever cette difficulté.

Puis il nous parle donc de cette autre action, organisée avec le confrère précédemment évoqué, qui fait intervenir une structure privée de traitement de données. Son intervention permettrait de récupérer auprès de la plateforme les données des chauffeurs, ce qui permettrait une automatisation du contentieux, on y reviendra dans la suite de ce chapitre. Ce qui est encore plus inédit est le recours à un financeur de procédure, sorte d'investisseur qui finance la procédure judiciaire en misant sur sa réussite, et récupère alors sa mise en prélevant un pourcentage sur les gains obtenus. Nous reviendrons sur les modèles d'affaires des cabinets d'avocat, mais cet élément est important pour saisir des rapports différents des avocat·es à ce contentieux. L'avocat tient pourtant des propos au cours de l'entretien qui semblent proches de ceux des travaillistes, déclarant que « c'est une action collective qui a, pour moi, une fin politique, dans le sens où il faut résister à cette remise en cause, même pas larvée, mais programmée, réfléchie, du droit du travail, parce que si on laisse passer ça, c'est des pans entiers qui seront ensuite disruptés, c'est-à-dire dissous pour être appréhendés par le marché ». Notons d'ailleurs que si ce contentieux semble correspondre à une opportunité professionnelle, cela n'est pas forcément exclusif d'un engagement politique, mais cette fois au sens de carrière politique. Ce n'est en effet pas un hasard que cet avocat, comme le précédent, ait des proximités avec le parti socialiste, et ait même été candidat à des élections sous cette bannière.

Un troisième cas est celui d'un avocat parisien (NT3C7) formé en droit des affaires, qui a commencé sa carrière dans un grand cabinet d'avocat·es d'affaires et dit avoir rapidement réalisé que « ce n'était son [s]on truc ». Il rejoint alors un cabinet d'avoués en 2003, expliquant que « c'était une époque où il n'y avait pas de spécialisation, c'était un cabinet où on faisait de tout et n'importe quoi », et précise « personne ne voulait faire le droit du travail et moi, j'ai dit oui, j'ai osé dire oui ». Cela l'amène alors à conseiller des entreprises, ce qu'il continue de faire dans un autre cabinet d'avocat·es d'affaires qu'il rejoint en 2011, et dans le cadre duquel il conseille sur divers enjeux une société de coursiers :

> NT3C7 : Chose très drôle, mais j'aime bien la raconter, donc, au bout de dix années de droit du travail pratique, je commençais à conseiller les entreprises, et j'avais, et j'ai toujours une boîte de coursiers, de coursiers deux roues, on les voit dans la rue, et à cette époque, donc, ça devait être en 2015, ils m'ont dit, écoutez, on a un problème, on est concurrencés par des trucs qui s'appellent plateformes, et on veut faire la même chose. Et donc, moi, j'ai, en fait, c'est comme ça que j'ai vu le modèle. Et je leur avais dit, ne faites pas ça, c'est une connerie, parce qu'il y a un risque de requalification.

Cet avocat attribue ensuite au hasard le fait d'avoir été contacté par un chauffeur qui, à la suite de la désactivation de son compte par la plateforme de VTC pour laquelle il travaillait, cherchait un avocat :

> NT3C7 : C'est vraiment le hasard du bouche-à-oreille. C'est un autre client, un chef d'entreprise qui m'a dit, écoutez, j'ai un copain, qui s'appelle M. X, il s'est fait… Il a travaillé pour [plateforme de VTC], il s'est fait désactiver, il veut les attaquer, il cherche un avocat. Voilà. C'est comme ça que c'est arrivé.

Ce chauffeur est un ancien commerçant, qui avait fermé sa boutique et qui, à 55 ans, s'était inscrit sur une plateforme de VTC, « pour arrondir ses fins de mois » dit son avocat. Ce dernier dit défendre autant des salariés que des employeurs, indiquant « j'ai jamais pris position, je n'y

arrive pas ». Cette déclaration le place ainsi à l'opposé de la position de *cause lawyer*. Ce contentieux a néanmoins pris de la place dans son activité, nous y reviendrons. Ainsi, si sa clientèle était constituée à 70 % d'employeurs et 30 % de salariés avant le Covid, il dit désormais faire 70 % de VTC et 30 % « le reste ». Il attribue cet afflux de clients à la rencontre avec un représentant des chauffeurs et surtout à la diffusion sur les réseaux sociaux de leur rencontre et de conseils pratiques pour monter un dossier en requalification. Cet avocat peut tenir des discours politiques forts sur le sort des travailleurs des plateformes, évoquant le « racisme social » qui dessert ces travailleurs, ou encore le lobbying des plateformes :

> NT3C7 : D'ailleurs, on va parler de ce volet-là, la relation politique des plateformes. Moi, ce qui est très marrant, c'est que, moi, je l'ai suivi un peu comme ça, quand les avocats faisaient un truc, écrivaient quelque chose, six mois après, on avait un décret dans ce sens-là, il y avait vraiment une courroie de transmission. […] J'ai constaté quand même une homogénéisation du discours, ou un discours homogène d'Uber, des avocats, normal, et du politique. C'est-à-dire que, quand il y a eu les Uber Files, je sais plus, j'ai déjà vu, je crois que c'était Macron ou c'était Attal, mais c'était les mêmes phrases. C'est, c'est, c'est des éléments de langage que la patronne d'Uber, parce que j'ai assisté à un webinaire, ça c'est, c'est le gros, un webinaire organisé par l'avocat d'Uber pour le dialogue social. Il avait fait une table ronde, il y avait un prof de droit, il y avait la PDG d'Uber, il y avait la CFDT, il y avait... Monsieur, je sais plus comment il s'appelle, qui est le président de l'ARPE, Mettling, et ils avaient besoin d'un truc de contradiction, et il y avait aussi la conseillère sociale d'Uber. C'était un... Et ils avaient besoin d'un... Un trublion. Oui, pour équilibrer un peu les débats. Donc ils m'avaient appelé.

Les avocats de ce deuxième pôle peuvent en effet parfaitement sortir d'un discours juridique, qui resterait cantonné à sa dimension technique, pour partager avec nous, en entretien, des interprétations politiques de la situation des chauffeurs, et du rapport de force, très défavorable, contre les plateformes. Cela ne suffit pas néanmoins à en faire des *cause lawyers*, nous y reviendrons en conclusion de cette section. Il ne s'agit pas pour autant de figer les avocats dans des positions immuables, et on peut penser, avec d'autres auteurs, que le *cause lawyering* est aussi un processus, et qu'on peut devenir militant d'une cause au fil d'un engagement d'abord pensé comme professionnel[116]. C'est sans doute le cas du dernier avocat dont nous brossons le portrait ici, à la position assez différente des avocats du pôle non-travailliste, et dont la défense des livreurs est devenue le cœur d'activité. Cet avocat, NT4C8, avait pourtant une formation de fiscaliste et, de son propre aveu, n'avait jamais fait de droit du travail jusqu'à son master 2. Le glissement vers le droit du travail a eu lieu déjà pendant ses études, puisqu'il travaillait dans une grande entreprise, anciennement publique, en parallèle de ses études, et a commencé à suivre des dossiers en droit du travail :

> NT4C8 : J'étais salarié à côté, chez [X] en pleine période des suicides et des harcèlements donc on avait des problématiques de rémunération variable, congés payés, etc. Donc j'ai suivi un long dossier qui est en cassation aujourd'hui et on a gagné en appel suite à une prise d'acte de la rupture. Cela m'a fait un peu connaître dans cette entreprise au départ, avec les organisations syndicales et d'autres salariés qui m'ont demandé leur avis, etc. On a gagné d'autres dossiers, des très beaux dossiers parfois.

[116] Ronen Shamir et Sara Chinski, *op.cit*., p. 230-231.

E : Quand vous dites on, c'est pour [X] ?

NT4C8 : Contre [X].

E : Et quand vous dites, j'étais salarié chez [X].

NT4C8 : Oui, à temps partiel pendant mes études en fait.

E : D'accord. Donc déjà dans une position un peu d'observation du coup.

NT4C8 : Oui, j'ai appris le droit social comme ça sur le tas, suivant ma propre procédure.

Ces affaires lui ont conféré une certaine notoriété, et il explique ensuite être entré en contact avec des coursiers à vélo en 2016 :

NT4C8 : Cela a fait parler de moi et je suis tombé en 2016 sur ces coursiers à vélo au départ.

E : Tombé comment ?

NT4C8 : On était en contact avec quelques-uns dont un qui était de Nice comme moi donc ça crée des liens plus facilement. Il m'a parlé un petit peu du dossier et c'est vrai quand je suis tombé dedans, je me suis dit, mais qu'est-ce que c'est que ce truc-là. N'importe quel juriste dirait d'emblée que c'est n'importe quoi. Sans même attendre l'arrêt de la Cour de cassation, là, c'était vraiment flagrant, le système des strikes que vous avez dû étudier et tout le reste parce que ce n'est que la partie émergée de l'iceberg. Dans ce type de société à l'époque, mais ça continue dans les autres, c'est du grand n'importe quoi. La façon de parler aux travailleurs, etc. c'était vraiment choquant, donc j'ai commencé à en défendre quelques-uns.

Cet avocat est ensuite devenu central dans la défense des livreurs, présent dans de nombreux dossiers au civil, mais aussi au pénal. Il manifeste un engagement très important sur ces dossiers, au niveau professionnel mais aussi au-delà, ce qui résonne avec la proposition de Shamir et Chinski, qui estimaient : « Nous pensons que les avocats engagés dans une cause ne sont pas nécessairement ceux qui orientent consciemment et délibérément leur vie professionnelle vers la promotion de cette cause. C'est au cours de l'exercice de diverses pratiques professionnelles que la possibilité de devenir ou d'agir en tant que cause lawyer se concrétise »[117]. Un indice de cet engagement se situe dans les publications de cet avocat sur les réseaux sociaux, largement consacrées à fustiger l'ubérisation et les soutiens politiques aux plateformes.

### 1.1.3 Des pôles opposés ?

Les deux pôles présentés ci-dessus visent à saisir des différences dans l'espace de représentation des travailleurs de plateformes, mais ne doivent pas durcir les oppositions, notamment au regard de la logique de *cause lawyering*. Tentons donc de faire la part des proximités et des écarts. Les trajectoires, notamment professionnelles, de ces avocat·es les distinguent. Nous avons mis en avant des écarts importants dans leur formation – en droit du travail pour le premier pôle, en droit des affaires pour le second – et ainsi, dans leurs positions professionnelles – dans des cabinets de droit social, défenseurs des travailleurs et proches des syndicats pour les premiers, dans des cabinets généralistes voire d'affaires pour les seconds. Ainsi, s'ils et elles portent les demandes de requalification, et ainsi la défense du salariat des travailleurs de plateformes – parfois plus que les travailleurs eux-mêmes – ce n'est pas avec la même familiarité avec le

[117] *Ibid.*

sujet, ni avec les mêmes ressources. Les travaillistes insistent sur le classicisme de la démonstration de la subordination, y compris face à ces nouveaux acteurs économiques[118], comme l'indique T3C2 :

> T3C2 : En fait quand on regarde le dossier [plateforme de VTC] je trouve que vous retrouvez tout ce qu'il y a dans un contrat de travail normal, classique, tout ce qu'il y a dans la relation salariale vous le retrouvez, c'est un contrat de travail, un règlement intérieur etc, sauf que les mots ils sont détournés de leur sens : le règlement intérieur c'est une charte, le contrat de travail c'est un contrat de partenariat, le licenciement c'est une déconnexion, la suspension du contrat c'est un autre terme. C'était l'avocate générale de la Cour de cassation qui avait dit d'ailleurs dans le premier arrêt qu'ils avaient utilisé une novlangue un peu comme dans comme dans 1984 de George Orwell, c'est-à-dire qu'ils détournent les mots, ils réinventent des mots pour faire croire que c'est pas une relation de salariat. Et finalement une fois qu'on recoupe un petit peu tout ça, on arrive à voir vraiment que c'est du salariat, vraiment, que c'est un contrat de travail tout à fait banal et classique.

Tandis que les non-travaillistes estiment que la démonstration habituelle doit être actualisée, comme l'indique notamment NT3C7 :

> NT3C7 : Là, ils sont dans une voiture, ils ont un téléphone portable et ils sont à droite à gauche et ils se connectent quand ils veulent. Donc techniquement, si au début, c'est différent, parce que les éléments, pour permettre la requalification n'ont rien à voir avec le monde du travail classique, ensuite, techniquement, les conséquences on tombe sur les mêmes choses. On tombe sur les mêmes choses. Mais les moyens sont différents.

Pour autant, ce qui peut surprendre, ce sont des discours politiques qui sont assumés par toutes et tous en entretien, au sujet des pratiques de travail mises en œuvre par les plateformes, mais aussi du soutien politique dont elles bénéficient. Ainsi, un des avocats du deuxième pôle peut déclarer :

> NT2C6 : On le fait pour le moment *pro bono*, parce qu'on y croit, parce que, pour reprendre l'expression de [collabNT2], on veut lutter contre cette forme d'esclavage 2.0, souriante sur le devant, mais qui est odieuse dans la réalité. Je crois qu'il y a une journaliste de Libé ou de Médiapart, je ne sais plus, qui avait fait ce constat terrible que dans les bureaux, les startuppers sont plutôt blancs, il faut appeler un chat un chat, mais sur les vélos ou sur les VTC, ils sont noirs ou d'Afrique du Nord.

Un autre, qui a davantage un profil de converti, NT4C8, dit également :

> NT4C8 : Ces plateformes, entre guillemets, ont diffusé l'ubérisation et ont une volonté de diffuser cette politique pour ubériser la totalité des emplois. Leur volonté, c'est clairement d'ubériser tous les emplois. Quand on se lance sur des aides-soignantes auto-entrepreneures, alors qu'on sait qu'elles doivent être supervisées pour la quasi-totalité des soins, et des petites choses. On devient fou ! Et le caissier, pareil ! Et là, on a un gros lobbying, on a les pouvoirs publics qui sont assaillis en Europe, en France et dans plein d'autres pays. On voit que c'est à l'échelle mondiale en plus. On comprend pourquoi Uber lève des centaines de milliards et les autres lèvent des centaines de milliards. Pour nous, c'est clairement une volonté de détruire le Code du travail.

Ces avocats vont aussi partager avec le pôle travailliste une conception du droit comme perméable au contexte sociopolitique. Or la représentation du système juridique est un point de

[118] Nous avions pu repérer cette position parmi les inspecteur·rices des Urssaf et de l'inspection du travail, face aux mêmes plateformes numériques. Voir Sarah Abdelnour, Emilien Julliard et Dominique Méda, 2024, « L'État social au service du salariat ? De l'autonomie des corps d'inspection face à l'essor des plateformes numériques », *Gouvernement et action publique*, 13(4), 55-79.

distinction important, au sein même de l'espace du *cause lawyering*. C'est en effet la proposition que fait Thomas Hilbink lorsqu'il établit une typologie du *cause lawyering*, à partir de ses enquêtes sur les avocat·es des années 1960 et 1970, mais aussi à propos des cas étudiés dans les ouvrages collectifs de Sarat et Scheingold, et qui est reproduite ci-dessous.

**TABLE 1.**
**Factors Underlying Typology of Cause Lawyering**

| | Proceduralist | Elite/Vanguard | Grassroots |
|---|---|---|---|
| View of legal system | Law and politics distinct and separate<br>Legal system as essentially fair and just<br>Individualistic understanding of social ills<br>Legal system as stabilizing force | Law as form of politics, but best form of politics<br>Legal system usually renders justice<br>Structural understanding of social ills<br>Legal system as liberating force | Law as just another type of politics<br>Legal system as often corrupt, unjust, or unfair<br>(Post-)Structural understanding of social ills<br>Legal system as oppressive force |
| View of cause | Emphasis on procedural justice<br>Cause delineated by professional ideals<br>Cause led by profession<br>Audience as profession<br>Representation as goal | Emphasis on substantive legal justice<br>Cause delineated by legal ideals<br>Cause led by lawyers<br>Audience as elites (up and out)<br>Legal outcome as goal | Emphasis on substantive social justice<br>Cause delineated by political ideals<br>Cause led by clients/movement<br>Audience as grassroots (in and around)<br>Political success as goal |
| View of lawyer and client | Client as individual<br>Lawyer as servant<br>Client comes first<br>Clients come to lawyer<br>Lawyer as neutral representative | Client as group, general public, or principle<br>Lawyer as leader<br>Cause comes first<br>Lawyers find clients<br>Lawyer as interested representative | Client as group or individual<br>Lawyer as a participant<br>Cause and client fight come first<br>Lawyers and clients as active party<br>Lawyer as interested representative |

Selon Hilbink en effet, on peut distinguer trois idéaux-types du *cause lawyering*. Le pôle « procéduraliste » est selon lui le plus proche des avocat·es conventionnel·les, en ce que les avocat·es de ce pôle distinguent le droit du politique, investissent le système judiciaire de leur confiance, et considèrent que l'avocat doit servir son client en toute neutralité. Ce pôle devrait donc *a prori* être le plus proche des avocats non-travaillistes. Mais dans notre enquête, ces derniers ont tenu des propos plus critiques vis-à-vis du système juridique que les avocat·es « procéduralistes » de Hilbink, plusieurs critiquant les proximités du gouvernement avec les dirigeants de plateformes, ou encore les formes de discrimination et de racisme auxquelles font face les travailleurs des plateformes. Ces avocats estiment également que les décisions des juges doivent se comprendre dans ce contexte politique, sans les accuser pour autant de corruption ou autre illégalisme, mais estimant qu'ils peuvent se faire le relais, plus ou moins conscient, d'intérêts politiques. L'un d'eux, NT1C5, déclare :

> NT1C5 :Je ne pense pas que ce soient des pressions politiques, mais enfin, on ne peut pas empêcher un juge d'avoir des idées politiques, de penser « ces mecs-là n'auraient pas eu de travail autrement. Ils auraient tenu les murs et trafiqué du shit, en fait, c'est ça. Donc il vaut mieux qu'ils roulent en bagnole qu'ils cassent les pieds dans les banlieues », première chose. Deuxième chose, il vaut mieux un emploi que pas d'emploi.

Tandis que le collaborateur de NT2C6 marque son étonnement vis-à-vis des décisions de la chambre sociale de la cour d'appel de Paris, et indique :

> On comprend que mine de rien, ils ont un raisonnement faussé. Il y a un président de chambre de la cour d'appel de Paris, XX pour ne pas le nommer, qui m'a entièrement indiqué, lors de l'appel des causes, que lui et la composition de la cour avaient rendu, en novembre dernier, un arrêt qui allait à l'encontre de toute la jurisprudence de la Chambre sociale, parce que la chambre

> sociale fait de la politique, etc. Et donc, je veux dire, avant même tout débat, au fond, il m'a exposé sa vision de ce contentieux-là. Et c'est vrai qu'on se dit là, c'est un peu... on parle dans le vent.
>
> Mais je n'arrive pas forcément à savoir si c'est vraiment la défense d'un modèle de société ou si c'est par réaction à un contentieux. C'est assez particulier, mais ce qui est quand même flagrant à chaque fois, c'est qu'on sait très vite de quel côté va aller la décision, malheureusement.

On aurait ainsi du mal à distinguer entre nos deux pôles, des avocat·es qui restent dans une posture très déférente et de croyance forte dans l'impartialité du droit, et d'autres qui auraient une conception plus critique d'un droit pris dans des rapports de force sociaux et politiques. Et cela notamment car comme le montre le dernier extrait, les avocats non-travaillistes ont parfois développé des relations étroites, et même parfois recruté, des avocat·es et juristes travaillistes, aux profils différents du leur, précisément afin de s'occuper de ce contentieux atypique dans leur cabinet.

Il nous parait toutefois important de distinguer ces pôles, pour mieux comprendre les relations entre les avocat·es, les relations entre les avocat·es et leurs clients, et les modèles économiques des cabinets des un·es et des autres. En effet, il est intéressant de voir que les avocat·es s'identifient davantage à leurs confrères du même espace, même si, de manière générale, nous avions été assez surpris qu'il n'y ait pas davantage de coordination entre cabinets. Comme le dit le non-travailliste le plus « converti » à la cause, NT4C8 :

> NT4C8 : Le problème de notre statut, c'est qu'on est des concurrents, donc c'est pas simple. Je pense qu'on n'a pas tous la même vision des dossiers : y en a qui ont une vision plus commerciale, y en a qui ont une vision plus dans le combat. On ne passe pas tous le même temps non plus sur les dossiers. Je pense qu'il n'y a pas non plus énormément d'avocats en France qui passent des nuits, parfois entières, sur des dossiers.

Les avocat·es du pôle travailliste disent leur estime réciproque, et marquent en revanche une certaine méfiance vis-à-vis de leurs confrères du pôle non-travailliste, comme l'exprime T4C3 :

> T4C3 : On n'a pas de bons rapports avec les confrères et consœurs, il y a une concurrence.
>
> E : personne ne nous l'a dit aussi clairement. On voit bien qu'il n'y a pas de travail très collaboratif.
>
> T4C3 : Chacun joue sa carte. Il y en a qui font des publicités absolument incroyables sur les réseaux sociaux. On a gagné, on a gagné. Alors que c'est nous qui les avons gagnés. C'est incroyable. Donc, non. Encore, c'est autorisé la publicité, ou à peu près. Mais nous, on est encore à la vieille école. Et donc, ça nous continue de choquer quand sur les réseaux sociaux, on dit, venez voir le cabinet, machin. On a gagné ça, alors que c'est nous qui l'avons gagné. Et donc, on ne fait pas ça du tout. Et on est un peu énervé avec les gens qui ne jouent pas avec les règles normales.

Les non-travaillistes ont pour certains des relations professionnelles plus étroites entre eux. L'un d'eux dit échanger avec deux de ses confrères, et a même initié une action collective avec un troisième (voir ci-dessous et chapitre 4). Cela dit, des propos critiques sur les stratégies économiques de leurs confrères ont également été formulés au cours des entretiens, révélant là les tensions autour d'un véritable marché du conseil :

> Y en a un qui a flingué le marché. Je lui ai dit, « fais pas ça », il a fait la procédure à 250 euros TTC. Là, il s'en mord les doigts. Je lui ai dit que c'était pas possible. Alors, il a raflé oui, 300,

> 360 dossiers. Moi, quand j'ai fait des efforts, j'étais à moins de 1 000 euros la procédure. Et oui moi en effet, j'en ai eu que 40, 50.

Quelles sont en effet les modalités commerciales de ces avocats ? Et distinguent-elles les deux pôles que nous avons identifiés ? La question est délicate car la ligne de partage entre avocat·es sur ce point n'est pas si évidente, notamment car leur politique tarifaire dépend également de la taille du cabinet, du nombre de dossiers et de leur temporalité. Et elle n'est pas la plus facile à démêler par l'enquête, dans la mesure où les réponses obtenues en entretien, relativement satisfaisantes, n'ont toutefois pas toujours été aussi précises que nous l'aurions souhaité. La question financière est pourtant déterminante dans la compréhension du *cause lawyering*, par nature traversée par une tension entre l'intérêt des client·es plus ou moins défavorisé·es socialement, et la nécessité de générer un bénéfice pour les avocat·es. Les aides publiques étant loin de suffire à garantir un accès à la justice pour toutes et tous, ce sont bien en grande partie des structures privées qui portent des dossiers de personnes en difficultés financières. Si Louise Trubek et Elizabeth Kransberger estiment précisément que les *cause lawyers* trouvent des arrangements afin de rendre compatibles leurs engagements et leur modèle économique de cabinet privé[119], ces tensions restent néanmoins très vives. Nous avons pu le constater dans le cas des travailleurs des plateformes numériques, dont nous savons que le niveau de vie n'est souvent pas élevé au vu de leurs trajectoires sociales et professionnelles[120], et en particulier pour ceux qui estent en justice, très souvent à la suite de leur déconnexion, et/ou pour certains à la suite d'un accident du travail. Pourtant, peu d'avocat·es ont évoqué un recours de leurs clients à l'aide juridictionnelle. Un avocat (NT3C7) mentionne le recours d'un de ses clients à l'aide juridictionnelle, mais seulement à partir de la procédure d'appel. Tandis que deux autres l'évoquent, mais en indiquant un recours très limité.

> E : La dernière question que j'ai peut-être, c'est sur la question un peu financière. Vous disiez que dans votre cabinet, vous aviez beaucoup de joueurs et de personnes à l'aide juridictionnelle. Je suppose que c'est le cas aussi de pas mal de chauffeurs que vous avez. Est-ce qu'il y a une garantie de protection juridique ?
>
> T2C2 : Il y en a beaucoup avec une protection juridique. Après, on a fait le choix, et c'est un choix qu'a assumé le cabinet, de pratiquer sur ce dossier-là des honoraires qui sont minimes, entre guillemets, en tout cas qui sont accessibles à tout le monde. Qui permettent justement à tous ceux qui veulent y aller de pouvoir se joindre à ce collectif. C'était ce choix-là aussi qui rejoint la décision du collectif, mais c'était aussi que tout le monde puisse, tous ceux qui étaient volontaires puissent y aller, et que l'argent ne soit pas un frein à cette action et leur participation.

Et de son côté, NT4C8 déclare :

> E : Vous facturez chaque client ou c'est selon le résultat ?
>
> NT4C8 : L'essentiel de notre rémunération, ça va être le résultat. Il y a ceux qui ont des protections juridiques ou l'aide juridictionnelle, mais y en a très peu. Les sans-papiers, aujourd'hui, y a rien. L'aide juridictionnelle, on travaille quand même un petit peu, c'est très difficile. Les protections juridiques, y en a quand même qui en ont quelques-unes, c'est très

[119] Louise Trubek et Elizabeth Kransberger, « Critical Lawyers: Social Justice and the Structures of Private Practice », in Sarat et Scheingold, *op cit.*

[120] Voir notamment Sarah Abdelnour et Sophie Bernard, « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains & travaux*, 34(1), 91-114, mais aussi les travaux de Chloé Lebas, Fabien Brugière, Fabien Lemozy et d'autres.

> difficile aussi à mettre en œuvre. Il y en a qui nous disent : « Oui, on couvre, mais on vous paye à la fin du procès. » Il y en a qui nous disent : « Non, vous êtes auto-entrepreneur, on ne couvre pas, mais si vous gagnez, on couvrira ». C'est assez incroyable. Donc, on en arrive à faire du mini-forfait avec des conditions de versement qui sont extrêmement avantageuses parce que ces personnes-là n'auraient pas les moyens[121].

Les avocat·es semblent ainsi ne s'inscrire que très marginalement dans les dispositifs garantis par l'État. Et de leur côté, les travailleurs de plateformes ne peuvent pas s'appuyer sur des financements de procédures par les fédérations ou confédérations syndicales. Si nous étudierons dans la suite de ce chapitre le rôle des collectifs de chauffeurs et de livreurs, nous pouvons d'ores et déjà dire qu'il n'y a pas eu de financements massifs de dossiers pris en charge par les syndicats, bien que ces derniers aient pu jouer un rôle non négligeable, notamment au niveau de la cassation. Ce contentieux n'a pas non plus été porté par des fondations ou autres organismes privés, comme cela a pu être le cas dans le contentieux des droits de l'homme au niveau européen[122]. Les cabinets ont alors dû trouver et proposer des formules tarifaires, correspondant à leur vision de ce contentieux et à leurs objectifs, de réussite professionnelle et de progression de la cause défendue.

L'ensemble des avocat·es nous ont dit en entretien que ce contentieux n'était pas « rentable » pour leurs cabinets, du moins à court terme en raison des délais, et que leur équilibre financier était garanti par leurs autres clients. Ces derniers ne sont pas les mêmes selon les cabinets. Les avocat·es travaillistes comptent sur d'autres dossiers qui sont plus fiables en termes de résultats et plus rémunérateurs. Ainsi, pour le grand cabinet de droit du travail parisien C2, il a été possible de proposer aux chauffeurs une formule tarifaire qui repose très fortement sur le résultat, car comme nous le dit une avocate de ce cabinet, d'autres causes ont porté leurs fruits et participent au financement de fond du cabinet, ce qui donne de la souplesse pour défendre les chauffeurs de plateformes. Du côté des non-travaillistes, ce sont sans surprise leurs activités de conseils aux entreprises qui financent leurs cabinets. Ainsi, pour l'avocat initialement fiscaliste avant de devenir *de facto* travailliste, ce sont ses autres clients qui ont permis de faire tenir le cabinet, même si le contentieux plateforme devient progressivement rentable. Il nous dit cela en 2019 :

> NT4C8 : Ce qu'on a fait pour la plupart des personnes sur les dossiers classiques de [plateformes de livraison], par exemple, où on a une action de groupe, on essaie de mettre la partie fixe la plus basse possible. Et puis, il y a un arrangement entre nous, c'est je ne demande rien jusqu'à la décision, comme cela ils n'ont pas d'acompte à verser. Je gagnais très bien ma vie quand j'étais fiscaliste. C'est vrai que ça m'a permis de mettre de l'argent de côté, mais pour vous donner une idée, sur [plateforme de livraison] aujourd'hui, je n'ai toujours pas touché les aides juridictionnelles puisque les délais de procédures, pareil des problèmes de trésorerie. J'ai touché un petit peu auprès des personnes qui avaient des garanties de protection juridique. Mais c'est vrai qu'en trois ans, j'ai dû toucher à peu près dans les 3 000 – 4 000 euros, pas plus.

[121] Entretien de 2023.

[122] Gaëtan Cliquennois, *European Human Right Justices and Privatisation - The Growing Influence of Foreign Private Funds*, Cambridge University Press, 2020.

Puis cela quand nous le rencontrons à nouveau en 2023, et que le cabinet compte désormais quatre avocat·es, et non plus seulement deux :

> E : Là, maintenant, c'est devenu plus rentable pour le cabinet ?
>
> NT4C8 : L'année dernière, c'est la première année où on a pu être rentable sur cette activité de plateformes, depuis 2016.
>
> E : Ouais, ça montre quand même l'augmentation des contentieux. Donc, vous avez baissé la part de vos dossiers de droit fiscal ou d'autres choses ?
>
> NT4C8 : On n'a pas développé, c'est-à-dire qu'on a gardé des clients historiques qui nous apprécient et qu'on apprécie aussi, notamment pour la campagne déclarative qui vient de se finir, parce que ça nous fait un fonds de roulement appréciable pour le loyer, etc. […] On en arrive à faire du mini-forfait avec des conditions de versement qui sont extrêmement avantageuses parce que ces personnes-là n'auraient pas les moyens […].

Les autres non-travaillistes semblent davantage tenter de trouver un modèle rémunérateur pour ces dossiers. Pour NT3C7, qui travaille dans un petit cabinet, dans lequel les dossiers de chauffeurs ont désormais pris une place prépondérante, le modèle consiste en un forfait de 1 000 euros pour la procédure. Les autres ont eu une politique commerciale plus agressive pourrait-on dire, c'est du moins ce qu'en dit NT3C7, et indexée sur un grand volume d'affaires. Ils proposent en effet un forfait de base jugé faible à leurs yeux, de 250 euros pour NT1C5, auquel s'ajoute un pourcentage des résultats, en l'occurrence 10 %. Si l'on rapporte ces montants au nombre de dossiers, on peut penser que les avocats espèrent trouver une formule de rentabilité. Toutefois, eux présentent ces dossiers comme des dossiers peu rentables, ou moins que leurs clients habituels ou potentiels du moins. NT3C7 explique :

> NT3C7 : Et tout le monde me disait « Mais, arrête de défendre la veuve et l'orphelin, essaie de passer de l'autre côté ». Enfin, pas de l'autre côté d'Uber, mais des entreprises, d'essayer de... Voilà, de travailler sur ça.

Quant à lui, NT2C6 déclare « Donc, on le fait, pour le moment, pro bono, parce qu'on y croit ». Cette courte citation est intéressante à deux titres. D'une part, par l'usage du terme « pro bono », qu'aucun·e travailliste n'a mobilisé, et pour cause, puisque ce terme renvoie à des actions menées par des multinationales du droit, visant davantage l'intéressement du cabinet que l'intérêt de ces clients atypiques ou de leur cause[123]. D'autre part, il est notable que cet avocat dise « pour le moment », car cela laisse entendre qu'il est à la recherche d'une formule permettant de rendre ce contentieux plus rémunérateur. Et en effet, cet avocat a lancé avec un confrère également interrogé une initiative de financement de ce contentieux qui mérite notre attention. Lorsque nous les rencontrons, de manière disjointe, ils sont en train de préparer une action collective (voir chapitre 4), faisant intervenir deux tiers : une société de traitement des données détenues par les plateformes, afin d'automatiser le traitement des dossiers (nous y reviendrons dans la deuxième partie de ce chapitre) mais aussi un financeur de procédure, qui introduit une autre logique économique :

> NT2C6 : Et, cerise sur le gâteau, on est en train de discuter avec un financeur de procédure, ce qui nous permettrait de dire au VTC : « La procédure ne vous coûte rien tant qu'elle n'ait pas

[123] Charles Bosvieux-Onyekwelu, « Le public en faire-valoir. La sélection des bénéficiaires du pro bono par les multinationales du droit en France et aux États-Unis », *Sociétés contemporaines*, 2021, 123(3), p. 111-134.

> gagnée. Et si on gagne, un certain pourcentage qui sera supérieur à 10 % reviendra à la personne qui a financé la procédure. » Pour les avocats, l'avantage, c'est que tout le travail qui est fait d'ici à la décision finale, il est payé en fonction d'un forfait qui a été négocié avec le financeur. Donc, ça permettrait à la fois, je ne veux pas dire d'industrialiser, mais de rationaliser et de générer un certain nombre d'éléments numériques, semi-automatiques, qui nous permettront de... pas d'homogénéiser, mais d'optimiser la gestion du temps. Et on espère, avec tout ça, pouvoir faire des saisines des différents CPH de France et de Navarre par lot de 20 ou 50 demandeurs, et par là même, essayer d'arriver, même si c'est pas prévu par les textes, à ce qu'on ait une seule audience de conciliation, tel jour.

Ce mode de financement garantit donc un paiement aux avocats en amont de la décision, sans peser à court terme sur les finances des chauffeurs. Ces derniers se verront en revanche ponctionnés sur les éventuelles sommes perçues en cas de victoire judiciaire. Les avocats nous parlent d'un modèle qui viendrait d'Australie, et passé par les États-Unis avant d'arriver en Europe, avec comme application classique des arbitrages contre des États :

> NT2C6 : Et dans le cas de l'arbitrage, vous avez donc un financier, qui est un pur financier, qui lui va dire : « Moi, je prends en charge tous les frais de la procédure, l'avocat, l'expertise, les frais d'exécution et le risque que ça n'aboutisse pas. » Alors évidemment, ils calculent tout ça à leur façon. « Et si jamais ça aboutit, je peux prendre jusqu'à 30 % des sommes que vous récupérez. Ce qui peut représenter, parfois, 10 fois le montant de l'investissement initial. » Ça, c'est l'arbitrage. Et maintenant, comme sur le marché de l'arbitrage, c'est un peu plus saturé, ils sont en train d'étudier s'ils ne peuvent pas transposer ces techniques-là à d'autres types d'actions. Ils sont en train, notamment, de regarder s'ils ne le font pas sur des actions collectives, que ce soit en droit social, en droit médical ou en droit de la consommation, ces exemples-là. Et donc, ça veut dire que nous, on a un financier, imaginons un banquier, qui vient nous dire : « Voilà combien ça coûte de faire un dossier de la première instance [à] la cassation. Combien ça coûte pour générer au moins 2 000 ou 5 000 participants. Vous faites un budget. Moi, je suis prêt à financer ce budget. La contrepartie, c'est que je dois recevoir, d'abord, le remboursement de mon investissement, plus une rentabilité en rendement que j'estime à... en fonction du risque et de la durée ». Ça, c'est tout nouveau.

Cette innovation d'ingénierie financière participe alors à une financiarisation de la justice, qu'il serait certainement pertinent d'observer dans les années à venir. Notons pour finir que, bien que les démarches des travaillistes et des non-travaillistes puissent être ainsi distinguées, les contraintes tant économiques que professionnelles qui pèsent sur l'ensemble de nos enquêté·es les conduisent à sélectionner les dossiers défendus. En effet, que l'on cherche à gagner pour décrocher un pourcentage du résultat, ou pour marquer la jurisprudence, les avocat·es ont intérêt à défendre des clients dont le dossier est solide.

# 2 Des pratiques professionnelles particulières ? Travailler avec des collectifs, industrialiser des données numériques

Une fois le contact établi avec les travailleurs des plateformes, il revient à leurs avocat·es de construire un dossier visant à appuyer leur demande de requalification. Pour les premiers dossiers, il s'agit surtout d'orienter une jurisprudence encore balbutiante. Puis, à mesure que le contentieux se massifie, l'enjeu devient celui de l'automatisation des dossiers et du chiffrage du préjudice. Dans tous les cas, cela suppose de collecter des pièces, en dépit des contraintes techniques, des écarts sociaux entre avocat·es et travailleurs et des nombreux obstacles érigés par les plateformes.

## 2.1 Démontrer la subordination : un acquis ?

Plusieurs des avocat·es rencontré·es ont monté des dossiers de demande de requalification avant la mise en place d'une jurisprudence sur ce sujet, et notamment avant les décisions de la Cour de cassation de 2018 puis 2020. L'enjeu était alors de démontrer la subordination, en choisissant le dossier le plus solide et la stratégie juridique la plus robuste. Notons toutefois que les avocat·es ont initié ces dossiers à la suite des sollicitations de travailleurs ou d'organisations, et n'ont pas été les moteurs premiers de ce contentieux, contrairement à un certain type de « *grassroot cause lawyering* », pratiqué notamment aux États-Unis. Pour T1C1, jeune avocat en droit du travail, l'enjeu était de taille, puisque comme on l'a indiqué au début de ce chapitre, il savait qu'il défendait l'une des premières affaires de l'« ubérisation », et il pensait avoir le dossier suffisant pour marquer la jurisprudence en faveur du salariat des livreurs de plateformes. Pour cela, il a pris le parti du classicisme dans sa défense, comme il l'explique :

> T1C1 : J'ai pris le parti d'avoir une approche classique du contrat de travail, de traiter ce dossier comme on traite n'importe quel dossier de requalification en contrat de travail. Il y avait d'autres… À la CGT, ils ont réfléchi à des moments à avoir une argumentation qui vise à élargir la définition du contrat, etc., et les relations entre un donneur d'ordres, etc. Je n'ai pas voulu rentrer sur ce terrain parce que je savais qu'on ne pourrait pas gagner, et je croyais qu'il y avait suffisamment d'éléments pour faire rentrer cette relation qui me semblait tout à fait classique dans la définition qui est assez souple, qu'on a du contrat de travail.

Il s'appuie alors sur l'offre d'emploi publiée par la plateforme, les documents extracontractuels qui précisent les manières de travailler et les sanctions possibles, ainsi que le système d'inscription sur des plages horaires pour pouvoir livrer. La conciliation au conseil de prud'hommes échoue :

> T1C1 : Au niveau de la conciliation, on ne rentre pas vraiment dans le fond du droit. On a deux conseillers en face, un employeur, un salarié, et si on est juge professionnel, on cherche une solution de conciliation, mais qui là n'est pas possible.
>
> E : pourquoi justement, ils ne cherchent pas à étouffer l'affaire ?

> T1C1 : Je me suis demandé la raison pour laquelle ils n'ont pas fait de proposition. J'avais entendu à l'époque qu'ils faisaient des propositions aux chauffeurs VTC via des articles de presse. Je me demandais s'ils n'allaient pas nous faire une proposition. Nous, ils ne nous l'ont pas faite. Au contraire, l'avocat tout de suite a mis sur la table que c'était une question de principe qu'elle souhaitait voir tranchée.

Le dossier est jugé en formation paritaire, et le conseil de prud'hommes se déclare alors incompétent. L'avocat estime que la formation a rendu une décision assez faible, fondée sur l'absence de clause d'exclusivité, et note qu'il a eu très peu de questions en audience. Face à lui, se trouve un grand cabinet d'avocat·es d'affaires, « un des meilleurs, clairement, en droit du travail côté employeurs », nous dit-il. Après la décision défavorable du CPH, l'avocat décide de faire appel, et passe devant la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris, qu'il qualifie de « chambre de très haut niveau ». Mais là encore, la décision est défavorable au livreur. Son avocat nous raconte :

> T1C1 : En droit du travail, le pouvoir de sanction est beaucoup plus précis, y compris jusque dans l'exécution des tâches et en cours d'exécution. La cour d'appel de Paris, si je vous retrouve l'arrêt, s'était prononcée sur cette question. Elle dit, sur la question du pouvoir de sanction, elle dit : « si de prime abord un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser un lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs d'un manquement à ses obligations contractuelles ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci », donc ils basculent sur autre chose, « de choisir ses horaires », etc. Et il indique que ce système de sanctions est un « système gradué d'incitation à une fiabilité optimale ». Ça, je trouve ça pas mal.
>
> E : Système gradué d'incitation à une fiabilité optimale, incroyable. Mais ce ne sont pas du tout des termes juridiques ?
>
> T1C1 : Non. Ce sont des termes de droit, mais qui essaie… On voit que le magistrat de la cour d'appel de Paris s'est vraiment creusé la tête pour faire correspondre ce système de sanctions à des notions de droit commercial, droit civil, pour expliquer justement que c'était la même chose…

Cette décision de la cour d'appel de Paris a ensuite été renversée par le premier et célèbre arrêt de la Cour de cassation de novembre 2018 qui a donc permis la requalification de ce livreur, défendu à ce niveau par une avocate au conseil que nous avons également pu rencontrer. L'avocat précise d'ailleurs qu'au niveau de la cassation, l'affaire a été « d'une exceptionnelle rapidité », et estime qu'elle a été audiencée rapidement sur volonté du doyen Huglo.

De son côté, NT3C7 défend aussi un dossier avant que la Cour de cassation n'ait eu à se prononcer. N'ayant pas la même optique de contentieux stratégique, du fait de sa position professionnelle, il constitue son dossier avec plus de légèreté et de confiance :

> NT3C7 : Il voulait contester cette désactivation. Mais il savait pas comment, par quel biais. Et grâce à mon travail pour la boite de coursiers que je conseillais, moi je lui ai vendu en fait un contentieux de requalification. Mais à l'époque, moi, je pensais que c'était les doigts dans le nez. Je pensais que ça allait être facile. J'avais regardé un peu, je ne voyais pas de décisions importantes. Pour moi, c'était une évidence. Mais quand j'ai vu les avocats d'Uber débarquer, là j'ai compris ma douleur.

Il raconte alors avoir été confronté à un cabinet d'avocat·es d'affaires, qu'il qualifie « d'un des meilleurs cabinets français » et dont il décrit les pratiques :

> NT3C7 : Ils vous inondent de documents, ils ont des armées de documentalistes, je ne sais pas combien ils sont pour gérer ça. À l'époque, les conclusions, ils nous font des thèses, ils nous refont le Code du travail, 115 pages de conclusion. Et là, vous êtes tout seul.

Là encore, le conseil de prud'hommes se déclare incompétent, l'affaire passe en cour d'appel devant la chambre 6-2 en janvier 2019, et le chauffeur et son avocat obtiennent une décision défavorable. Ce n'est à nouveau qu'en cassation que le chauffeur obtient la reconnaissance de salariat. Ainsi, quand nous rencontrons cet avocat en 2023, il nous indique que, selon lui, l'enjeu n'est plus tant la démonstration de la subordination que le chiffrage du préjudice. C'est du moins ce qui l'occupe le plus, et nous y reviendrons dans un instant. Pour autant, les avocat·es, y compris quand ils ont obtenu une victoire, décisive en termes de jurisprudence qui plus est, ne sont jamais véritablement sereins sur l'issue de leurs procédures en cours :

> NT3C7 : En 2020, quand j'avais fini la cassation, j'avais un peu les pétoches. Parce que quand j'ai vu le flot, je me suis dit, ok, lui, je sais pourquoi on avait des éléments, etc. Mais quand je me suis engagé avec ces chauffeurs-là, je me suis dit, Uber va changer un certain nombre de choses, les avocats, pas cons, vont imaginer pourquoi ils se font choper, et moi, je craignais... Dans ma tête, j'ai la contre argumentation. Ce n'est pas une science exacte. Et moi, je craignais qu'à un moment donné, il se passe quelque chose qui fait que, les juges se disent, OK, c'était la chance du débutant.
>
> E : Qu'est-ce qui vous faisait dire ça ?
>
> NT3C7 : Plein de trucs. Ouais, plein de trucs, parce que les arguments Uber, dans leurs conclusions, elles ne sont pas connes. Pour moi, ça tenait à un fil. Pour moi, le 4 mars 2020, c'était un peu contre-performance, la chance du débutant. Si, c'était une performance, mais ce n'était pas acquis.

C'est aussi ce que nous indique NT4C8 :

> NT4C8 : Malgré ça, on a encore des dossiers qui partent en départage. C'est-à-dire, après la Cour de cassation, avec 150 pages de pièces, vous dites, mais il n'y aucun doute, il y a des mails où ils disent écoutez, on est une entreprise de livraison pas de peintre en bâtiment, vous devez porter votre tenue qu'elle soit à manche courte ou à manche longue, qu'il pleuve ou qu'il neige, peu importe, vous devez avoir votre tenue comme dans n'importe quelle entreprise. Je vous cite texto le mail que j'ai répété au moins vingt fois en plaidant. Mais pourquoi on part en départage sur des dossiers comme ça ? Nous, ce qu'on leur dit systématiquement, c'est que s'ils veulent gagner, il faut qu'ils mettent en commun leurs éléments pour montrer au juge ce qui se passe.

Les avocat·es des travailleurs dénoncent alors la résistance de certaines cours d'appel, qu'ils identifient toutes et tous comme un obstacle majeur. Certain·es le disent sur un ton assez calme, comme NT4C8, et estiment que ces résistances sont circonscrites :

> NT4C8 : Pour vous, il n'y a pas de résistance des cours d'appel à la requalification ?
>
> À part les arrêts de Lyon et de la deuxième Chambre, sur Uber, où là, on a vraiment une opposition frontale puisque tous les arguments sont repris un par un et on dit : - « Non, c'est bien indépendant ! »

Quand d'autres sont plus franchement scandalisé·es, comme T4C3 qui parle d'un contentieux atroce, l'un des pires auxquels elle aurait été confrontée, et notamment du fait de cette jurisprudence fluctuante, en première instance comme en appel :

> T4C3 : Là, c'est un cauchemar. Entre les délais qui sont absolument inimaginables à Paris, il faut deux ans pour avoir un juge départiteur, avec un conseil de CPH qui est infoutu de tenir compte des décisions de justice et qui continue de renvoyer au juge départiteur, et qui sont incapables de décider. Enfin, on a une justice qui est au pire d'elle-même, avec des décisions à

> Grenoble, qui sont extrêmement favorables, mais totalement isolées, qu'on essaie de reproduire à Paris, ils veulent pas en entendre parler parce que c'est Grenoble car c'est un renvoi de cassation rien ne va. […] Mais, en tout cas, quand on a une décision de justice, normalement, quand on a une décision de la Cour de cassation, les juridictions derrière suivent. Là, non. La cour d'appel de Paris qui rend des décisions de rébellion contre des décisions de la Cour de cassation, qui condamne les chauffeurs à des dommages et intérêt pour procédures abusives, enfin, pas procédures abusives, mais qui condamne les chauffeurs à payer un article 700 à Uber parce que Uber a dû faire l'avance des avocats pour se défendre. Alors qu'on a un arrêt de Cour de cassation qui est défavorable. C'est incompréhensible.

Outre cette instabilité des décisions, les avocat·es redoutent également les adaptations des plateformes à la suite des décisions de justice qui leur ont été défavorables, bien qu'ils et elles estiment qu'il s'agit davantage de modifications cosmétiques que d'une réelle suspension de la subordination des travailleurs, comme l'indique T5C3 :

> T5C3 : Il n'en demeure pas moins qu'au niveau du taux d'annulation, la sanction existe toujours, et au niveau comportemental, la sanction existe toujours. C'est-à-dire qu'en fait, [la plateforme de VTC], sur la base de retours de clients, continue à sanctionner les chauffeurs. Et ça, c'est un élément qu'ils ne pourront, je pense, pas retirer […] Ils font évoluer, mais à chaque fois, il y a quand même des éléments qui font qu'il y a quand même une subordination. Par exemple, pour ″chauffeur favori″, si on regarde comment ça fonctionne, c'est une fois que la plateforme m'a attribué aléatoirement un chauffeur, que je peux, moi, le sélectionner en tant que favori. Ça veut dire que si une amie à moi veut le même chauffeur que je lui recommande parce que ça s'est bien passé, elle ne pourra pas, tant que la plateforme ne lui aura pas attribué aléatoirement, et ensuite, le mettre en favori. Donc, il ne peut pas se constituer sa clientèle personnelle comme il le souhaite, il est toujours contrôlé par [la plateforme]. C'est des évolutions, c'est maquillé, mais dans les faits, il y a toujours un contrôle.

Malgré cette incertitude forte sur l'issue des procédures, les avocat·es des travailleurs peuvent s'appuyer sur les décisions de la Cour de cassation pour démontrer la subordination, et leur mission principale devient alors de massifier le contentieux et de se concentrer sur le chiffrage du préjudice, afin d'obtenir des indemnisations pour les travailleurs qu'ils représentent. Cela nécessite une organisation du travail permettant une collecte de pièces nombreuses, malgré les obstacles.

## 2.2 Collecter les pièces : une industrialisation du montage des dossiers, en lien avec les collectifs de travailleurs, et malgré les obstacles dressés par les plateformes

Afin de démontrer la subordination mais aussi de chiffrer le préjudice, les avocat·es de travailleurs doivent rassembler des pièces qui reflètent la nature de la relation entre le travailleur et la plateforme. Cela suppose de contourner les difficultés qui tiennent au fonctionnement des plateformes et des applications qui servent d'interface entre le travailleur et l'entreprise. Ces difficultés posées aux avocat·es des travailleurs sont principalement de deux ordres : une

gestion de la main-d'œuvre par les plateformes plus orale qu'écrite même dans le cadre d'un management dit algorithmique[124], mais aussi le remplacement régulier des outils de communication écrite, qui fait disparaitre les échanges. C'est ce que nous indique NT4C8 :

> NT4C8 : Ils changent d'ailleurs en ce moment leur façon de fonctionner. À l'époque il y avait une espèce de tchat instantané. Là, ils viennent tout juste de changer leurs méthodes. Pour supprimer la trace écrite. Oui et, d'ailleurs, on le voit sur toutes les plateformes au fil des années. C'était le cas chez [XX], pour ceux qui ont duré un petit peu. À chaque fois, on passe de WhatsApp à Slack etc., donc on perd toutes les conversations, on change de portable et ça, je pense que c'est vraiment calculé de leur côté aussi et puis tout ce qui se passe à l'oral, purement à l'oral, les appels, les coups de pression, les convocations au bureau, tout ce qui ne laisse pas de traces.

Afin de contourner ces obstacles, les avocat·es doivent d'abord nouer des relations avec les travailleurs, sous forme de rendez-vous individuels ou collectifs, afin de rassembler les documents dont ils disposent. Ces échanges mettent en jeu des collectifs de travailleurs, plus ou moins proches des syndicats, non sans poser la question de la légitimité de la représentation de ces travailleurs. Ils révèlent aussi les écarts sociaux entre les travailleurs et leurs avocat·es, surtout quand ces derniers sont nouvellement convertis au droit du travail en défense des travailleurs. Les avocat·es doivent ensuite gérer la masse des documents, et mettent en œuvre diverses stratégies d'organisation du travail, de modalités artisanales à des systèmes automatisés reposant sur des circuits et des compétences numériques.

### 2.2.1 Les interactions avec les travailleurs : distance sociale et rôle des collectifs

Un dossier de requalification solide repose nécessairement sur des éléments de démonstration de la subordination, et notamment du pouvoir d'autorité et de sanction qu'exercerait – ou pourrait exercer[125] – la plateforme sur le livreur ou le chauffeur. Il faut ainsi que les travailleurs aient conservé des messages, des traces de conversation, des preuves de déconnexion ou de retenues financières. C'était la condition nécessaire au montage des premiers dossiers déposés au conseil de prud'hommes et notamment celui réalisé par T1C1 :

> E : Est-ce que vous pouvez nous raconter un peu ce travail d'accumulation de preuves en fonction de votre argumentation ?
>
> T1C1 : Je lui ai demandé tous les éléments qu'il avait. Il avait beaucoup d'éléments parce qu'il y a beaucoup d'échanges de mail, ils envoient beaucoup de documentations par mail au début de la relation de travail.
>
> E : Mais on ne les garde pas nécessairement ?
>
> T1C1 : Lui, il les avait tous conservés, comme c'était assez frais comme relation de travail, donc il avait tout. Ça, c'était plutôt pas mal. Donc j'avais tous les éléments.

[124] Voir Alex Rosenblat et Luke Stark, « Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers », *International Journal of Communication*, 2016, nº 10, p. 3758-3784. Mais le management algorithmique ne remplace pas les directives transmises par téléphone, comme l'ont révélé de nombreuses audiences, notamment au pénal.

[125] Sur cette distinction importante dans la démonstration de la subordination, voir chapitre 3.

Si ce travailleur avait bien conservé ces documents, il n'était en revanche pas membre d'un collectif de livreurs, étant entré en contact avec son avocat par l'intermédiaire d'une relation privée. Par la suite, les avocat·es rencontré·es ont toutes et tous représenté plusieurs dizaines, voire centaines de travailleurs. La collecte des pièces, mais déjà simplement la mise en relation avec les travailleurs, ont alors été intermédiées par des collectifs, reflet de l'intersection des mobilisations sociales et judiciaires, dans des dossiers de droit du travail particulièrement[126]. Ces collectifs, conformément à ce que l'on sait des organisations de travailleurs des plateformes numériques rapidement apparues après l'implantation des plateformes en France, ont eu un rôle structurant dans les mobilisations collectives, et entretiennent des relations assez versatiles et ambivalentes avec les centrales syndicales[127]. Les collectifs avec qui les différent·es avocat·es travaillent sont assez révélateurs de la position des avocat·es eux-mêmes, et interrogent leurs rapports à cette clientèle particulière.

Du côté du cabinet des avocat·es travaillistes T4 et T5, le point de contact est un des meneurs de la mobilisation des chauffeurs, que nous avions rencontré lors de notre précédente enquête avec Sophie Bernard. Ce chauffeur, exerçant déjà dans la Grande Remise avant l'arrivée des plateformes, a fondé la première organisation professionnelle de chauffeurs, affiliée à l'Unsa, dès 2014. S'il a pu déclarer en entretien « Je ne suis pas syndicaliste, je déteste les syndicats, mais c'est un moyen pour réclamer », il n'en reste pas moins que l'organisation professionnelle qu'il fonde fonctionne sur des lignes assez proches d'un syndicat, et qu'il peut aussi déclarer, dans le même entretien, « C'est peut-être tous des connards les syndicats, mais les congés payés, ça vient d'eux, les vacances ça vient d'eux, tout ce qui s'est passé dans les années 70, les conventions collectives, les accords, ce sont ces gros connards de syndicats qui l'ont fait pour vous ». L'avocate T4C3 le met en avant comme un contact au long cours, un partenaire important et d'ailleurs « très brillant », qui serait garant de la connexion entre le cabinet et les chauffeurs :

> T4C3 : Nous, en fait, tout vient par... [X].
>
> E : Vous vous êtes restés avec ce point de contact ?
>
> T4C3 : C'est encore nos vieilles habitudes, quoi. Il faut qu'il y ait un collectif qui passe le lien entre nous et les chauffeurs.

Ainsi, lorsqu'elle évoque une possible reprise du contentieux, c'est en lien avec ce représentant, et cela suppose une discussion avec les chauffeurs sous forme d'une assemblée générale :

---

[126] Voir le dossier « Justice au travail » coordonné par Hélène Michel, *Politix* 2017/2, n°118 ; Jérôme Pélisse, « judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 2009, n°86 ; Laurent Willemez, « Quand les syndicats de saisissent du droit : invention et redéfinition d'un rôle », *Sociétés contemporaines*, n°52, 2003 ; Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani, « La fabrique d'un collectif judiciaire. La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 2018/1, vol. 68.

[127] Voir pour les chauffeurs : Sarah Abdelnour et Sophie Bernard, Abdelnour, S. et Bernard, S. (2019). Devenir syndicaliste malgré soi ? La socialisation militante en tension des chauffeurs de VTC mobilisés. *Politix*, 128(4), 65-90 ; Fabien Brugière, « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La Nouvelle Revue du Travail,* 2019/15. Et pour les livreurs : Chloé Lebas, (2019). Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations, *La Revue de l'Ires*, 99(3), 37-61.

> T4C3 : Alors là, on a une décision de la Cour de cassation récente de 2025. Donc, on essaye de relancer le contentieux et aussi parce que on a des transactions, donc on se dit que ça peut quand même intéresser des chauffeurs. Et donc, on va essayer de relancer le contentieux pour essayer de relancer une certaine mobilisation, donc on fait une assemblée générale de chauffeurs avec [X] toujours, donc voilà essayer de relancer la mobiliser pour peut-être initier de nouveaux dossiers parce que nous, on avait on avait on en a déposé cent soixante, mais il y en avait beaucoup qui attendaient un peu d'avoir les résultats pour savoir s'ils engageaient des procédures ou pas.

On retrouve ici une intention d'avoir avec leurs clients une relation assez horizontale, de co-construction des dossiers, caractéristique du *cause lawyering*[128]. Du côté du cabinet travailliste lyonnais, le contentieux a également pris de l'ampleur par l'entremise d'une organisation de chauffeurs, créée en 2018, et qui se présente sur son site internet en mettant nettement à distance les syndicats :

> Forte de plus de 750 chauffeurs engagés, elle s'est construite sur un principe fondateur : une indépendance totale à l'égard des plateformes comme des corps intermédiaires historiques. Cette liberté garantit une parole autonome, cohérente et orientée exclusivement vers la défense de ceux qui exercent réellement le métier.

Les avocats T2 et T3 du cabinet C2 nous expliquent que la majorité des 300 chauffeurs dont les dossiers ont été déposés aux prud'hommes sont adhérents de cette association, avec laquelle ils ont conclu un accord sur le coût de la procédure :

> E : Du coup, c'est tous des adhérents, ou alors, je sais pas, des sympathisants de l'[association], ou c'est plus... ?
>
> T2C2 : Pas tous. Alors, la majorité, oui. Mais non, il y en a qui, en effet, sont venus parce qu'on était les seuls, peut-être, sur Lyon, à le faire, à obtenir ces requalifications.
>
> E : Ils sont pas dans d'autres collectifs de chauffeurs VTC ?
>
> T2C2 : Non. Mais honnêtement, il y a à peu près 70 % des chauffeurs qui sont de l'[association]. Qui sont adhérents. Pourquoi aussi ? Parce qu'on a... Enfin, sans trahir forcément, mais on a un accord aussi avec l'[association], où l'[association] a négocié aussi des conditions d'intervention de notre cabinet qui sont beaucoup plus avantageuses que s'ils passent pas par l'[association].
>
> […]
>
> T2C2 : Il y en a beaucoup avec une protection juridique. Après, on a fait le choix, et c'est un choix qu'a assumé le cabinet, de pratiquer sur ce dossier-là des honoraires qui sont minimes, entre guillemets, en tout cas qui sont accessibles à tout le monde. Qui permettent justement à tous ceux qui veulent y aller de pouvoir se joindre à ce collectif. C'était ce choix-là aussi qui rejoint la décision du collectif, mais c'était aussi que tout le monde puisse, tous ceux qui étaient volontaires puissent y aller, et que l'argent ne soit pas un frein à cette action et leur participation. Donc ça a été négocié avec l'[association], ça a été négocié aussi entre nous, pour pratiquer un honoraire extrêmement avantageux.
>
> E: Vous ne pouvez pas nous dire combien ? C'est pas obligé.
>
> T2C2 : Non, mais en tout cas, ça ne couvre pas nos frais. Totalement nos frais. Après, c'est un choix, en sachant qu'on est en droit du travail, salarié, c'est le résultat de toute façon qui est prévu dans la convention. Au final, on s'y retrouvera. Ça reste viable. Parce qu'on était sûrs de gagner (rires). Mais c'est un choix militant aussi. Que tout le monde puisse avoir accès à cette justice-là et pouvoir faire valoir ses droits.

[128] Trubek et Kransberger, *op cit.*

Les avocat·es de ce cabinet ont pourtant des relations régulières avec des confédérations et fédérations syndicales, nous expliquant notamment travailler très régulièrement avec la CGT Prévention et Sécurité, sur les dossiers d'agents de sécurité. Mais le contentieux des livreurs n'a pas donné lieu à des collaborations avec les syndicats :

> T2C2 : Les chauffeurs Uber sont un peu particuliers. Enfin, je pense qu'ils ont leur propre association, leur propre organisation. Ils sont déjà organisés, en fait.
>
> E : Plus éloignés des syndicats.
>
> T2C2 : Ouais, plus éloignés des syndicats. C'est ce qu'on a senti. Peut-être aussi pour ça qu'aux prud'hommes, ça passe pas toujours, c'est que les syndicats sentent... les conseillers, salariés qui sont syndiqués sentent peut-être moins proche d'eux... Peut-être. C'est une hypothèse. On y a pensé.

Ces avocat·es nous disent d'ailleurs que l'association étant moins dans une démarche de syndicalisme de combat collectif, cela a pu poser quelques tensions :

> T2C2 : On peut dire que, oui, nous, on a plus une vision militante de ces dossiers que nous, que nos clients. C'est la réalité. D'ailleurs, des fois, c'est un peu tendu pour ça.
>
> E : Avec eux ?
>
> T2C2 : Oui. En tout cas, avec certains responsables de l'[association].
>
> E : Du coup, C'est quoi les points ? On est un peu curieux. Question de sociologue, voilà,
>
> T2C2 : on doit défendre les intérêts de nos clients que nos clients... Oui, c'est ça. On est porte-parole. On est les porte-parole de nos clients, mais on n'est pas forcément tout le temps d'accord avec ce qu'ils disent, c'est ce qui... Voilà.
>
> E : Sachant qu'ils sont aussi les porte-parole de leur mouvement.
>
> T2C2 : Oui, en plus, oui. Et que tous ne sont pas en plus d'accord avec la position de ce mouvement. Donc voilà, il y a vraiment... C'est un peu les poupées russes, quoi. Non, c'est pas aussi... aussi évident que ça, ouais. En tout cas, cet aspect militant, pour eux, voilà, ça les dépasse totalement et ils sont pas forcément..
>
> T3C2 : La grande majorité, c'est pas... Ils sont pas là pour faire changer les choses ou faire évoluer les choses. Ça les dépasse. Il veulent juste être indemnisés parce qu'ils s'estiment qu'ils ont pas été indépendants pendant plusieurs années, qu'ils ont galéré.

C'est sans doute NT4C8 qui évoque le plus la diversité des collectifs qui représentent les travailleurs des plateformes, et les tensions qui structurent parfois leurs relations. N'étant pas issu du droit du travail et ayant rapidement travaillé dans une petite structure indépendante, c'est assez logiquement que la connexion ne passe pas ici par les centrales syndicales, mais par un collectif *ad hoc* :

> NT4C8 : Donc dès 2016, on engageait la procédure, enfin on ne l'engageait pas encore, mais on avait ouvert un dossier pour 50 personnes.
>
> E : ce qui liait vraiment les 50 travailleurs, c'était quoi ? Des relations de travail ? Ils travaillaient entre eux ? Ils se connaissaient ?
>
> NT4C8 : C'est ça. Relations de travail, des amis, de quelques villes. Et en général, il y a un leader qui s'est manifesté un petit peu et qui réunissait les autres en disant allez-y, il faut y aller. Donc Rennes, Nantes où il y avait beaucoup de contestations, les réseaux sociaux ont beaucoup aidé parce qu'ils avaient déjà leurs propres pages où ils avaient… il y avait l'histoire des bonnets rouges à l'époque, ils avaient un groupe bonnet rouge à vélo ou quelque chose comme ça.

Il n'est pas non plus passé par un des collectifs de livreurs, estimant que l'un d'entre eux, qui a eu un rôle important à Paris, n'était pas favorable aux demandes de requalifications :

> E : Et avec les collectifs, genre [X] et tout ça ?
>
> NT4C8 : Il y avait avec le [X] le cas Stuart. Je crois qu'il y avait à peu près 50 personnes qui voulaient dénoncer ce qu'il se passait. Sauf qu'au niveau du [X], ils avaient en tête de ne pas demander de requalification. Cela peut paraître fou, mais… c'était contesté en interne aussi, mais avec le discours, la boîte va fermer si on requalifie tout cela en contrat travail.

En outre, selon lui, les travailleurs eux-mêmes, du moins ceux qu'il défend, sont réticents vis-à-vis des syndicats :

> E : Ce que je veux dire par là, c'est que tous les travailleurs que vous représentez dans des actions sérielles ne se connaissent pas forcément, ou ne sont pas forcément membres d'une...
>
> NT4C8 : Non, pas du tout. Il y en a même qui sont anti-syndicat. Nous, on en représente : « On ne veut pas entendre parler de syndicat ou autre. Ils viennent se faire de la pub sur notre dos ou autre. Ils ne font vraiment rien pour nous. » On a tous les profils en tant que coursiers. Non, ils viennent nous voir parce que c'est un autre coursier qui est venu, c'est parce qu'ils ont entendu parler de certaines victoires. C'est très aléatoire.

Et lui-même semble partager une certaine défiance vis-à-vis des syndicats, ou du moins des relations assez instables, indiquant tour à tour : « La CGT par exemple qui là se manifeste puisqu'il y a des cas un peu symboliques, ils ont envie d'épauler, mais après je ne l'ai pas demandé non plus, on n'a pas cherché sur ce côté-là », puis évoquant sur un cas précis un « accrochage » avec ce même syndicat ou du moins avec « les personnes qui étaient à la manœuvre dans ce syndicat », qu'il estime avoir mal conseillé des livreurs sans papier dans le cadre d'une mobilisation collective. Cela ne l'empêche pas de dire qu'il « aide bénévolement » des syndicats « à s'organiser un petit peu sur les quelques ruptures qui ont eu lieu l'année dernière, notamment sur Uber Eats, pour les sans-papier, avec des cas qui sont... On leur explique comment distinguer les cas qui ont plus de chances de gagner que les autres », ou encore « on a eu une volonté aussi à un moment donné, c'est de rapprocher les syndicats du combat, parce que notamment au moment où les juges étaient un peu frileux, on se disait qu'avoir des représentants des salariés, ça faisait une voix de plus ». Mais il poursuit son propos en disant qu'il a aussi cherché, pour la même raison, à se rapprocher des syndicats employeurs, précisant « Nous, on est évidemment pour que toutes les forces se rassemblent pour gagner, parce que les actions en concurrence déloyale, elles sont très difficiles aussi, mais pour nous, c'est aussi la clé. Si les employeurs se battaient là-dessus, il y aurait du résultat ». On peut faire l'hypothèse que cette relation assez fluctuante et ambivalente par rapport aux syndicats reflète la trajectoire de cet avocat, passé des campagnes fiscales pour le compte d'entreprises au fort engagement dans les dossiers des travailleurs de plateformes. La relative méfiance vis-à-vis des collectifs anciens serait alors le produit tant de sa socialisation initiale que de son engagement professionnel auprès de travailleurs eux-mêmes socialisés à distance des syndicats.

Du côté des autres avocats non-travaillistes, le contact avec les travailleurs, surtout avec des chauffeurs, s'est principalement noué par l'intermédiaire d'un seul et même représentant,

fondateur d'une des associations professionnelles de chauffeurs. Celui-ci a aussi été en contact, plus épisodiquement, avec T2C2 et T3C2, et ces derniers le qualifient volontiers de chauffeur « militant », plus que ne le sont les membres de l'association avec qui ils collaborent. Toutefois, il semble avoir développé une stratégie d'actions contentieuses sur des fronts nombreux, multipliant tant les types de démarche et de juridiction (prud'hommes, tribunal correctionnel, tribunal administratif), que les échelles d'action (nationale et européenne) et les avocat·es porteur·ses des dossiers. C'est à la suite de rencontres avec ce chauffeur, et surtout de leur médiatisation sur les réseaux sociaux, que les avocat·es voient affluer vers leur cabinet des chauffeurs qui souhaitent demander leur requalification :

> E : Et du coup, à partir de quel moment, finalement, vous commencez à avoir un contentieux plateforme qui commence à vraiment se développer et à prendre une part importante de votre activité professionnelle ?
>
> NT3C7 : C'est la médiatisation de la décision et c'est les réseaux sociaux, notamment [X], que vous connaissez, qui est le représentant des chauffeurs et qui a déclaré la guerre à toutes les plateformes. Oui. Et il suffit que [X] vienne dans votre bureau, qu'il fasse un live et qu'il dise, voilà, vous allez chez lui et...
>
> E : Mais vous, vous êtes seul. Je suppose que vous ne pouvez pas tout prendre.
>
> NT3C7 : J'ai des techniques d'automatisation. Alors, moi, j'ai eu, c'était un coup de bol ou pas, mais la décision de cassation, elle date de 4 mars 2020. Le 16 mars, on tombe en confinement. Et j'ai rencontré [X], genre, le 7 mars. Alors, oui. Donc, moi, je suis parti en confinement avec 200 chauffeurs qui m'appelaient. En plus, Ils ne travaillaient pas. J'ai vécu un enfer. Je ne dormais plus. Mais ça m'a formé.

Les avocats non-travaillistes partagent un discours sur des difficultés qui auraient caractérisé leurs relations avec ces clients, qui occupent des positions sociales différentes de leur clientèle habituelle. Ils mettent en avant des difficultés avec l'écrit, qui ont supposé la mise en place de permanences servant à aider les chauffeurs à rassembler leurs pièces, et souvent assurées par des collaborateurs. NT1 parle par exemple d'une « relation client difficile, enfin peu habile », estimant « parce que les gens, ça dépend, pas tous, mais beaucoup de gens n'ont aucune idée de la justice, des moyens de la saisir, des pièces à récolter » et précisant alors :

> NT1C5 : Certains arrivaient très bien à nous fournir les pièces, mais pour d'autres, ils avaient besoin d'un contact physique, donc c'est pour ça qu'on a ouvert ces permanences.
>
> E : et là ça passe qu'on parle des captures d'écran des téléphones qu'est-ce que vous arrivez ?
>
> NT1C5 : oui c'est ça donc Uber donne quand même de l'information à ses chauffeurs notamment les temps de connexion le montant du chiffre d'affaires donc ça, ça fonde nos demandes.
>
> E : et les permanences, il y en a eu beaucoup ?
>
> NT1C5 : oui, il y en a eu beaucoup. C'était le mercredi matin, pendant plusieurs semaines.
>
> E : et vous, on imagine que vous n'étiez pas le seul avocat ?
>
> NT1C5 : ah non, j'ai des collaborateurs.
>
> E : qui sont eux des spécialistes en droit du travail ?
>
> NT1C5 : oui

De son côté, NT2C6 parle des travailleurs comme des :

> NT2C6 : gens qui n'ont pas de connaissances juridiques, qui ont plutôt une appréhension assez négative de tous les rouages judiciaires. Donc, toutes les procédures paraissent très compliquées

> et surtout trop longues. Eux, ils voudraient que ce soit quasiment comme ça : comme on s'inscrit sur la plateforme, c'est en 3 clics, il faudrait qu'on puisse être requalifié en 3 clics. Malheureusement, la plus grande difficulté, c'est ça, c'est la gestion du temps. Et dans la gestion du temps, il y a un paramètre qu'ils n'arrivent pas à comprendre non plus, c'est la question de la preuve. La gestion de la preuve, c'est un élément fondamental et ils ne sont pas forcément bien organisés. Ils n'ont pas gardé beaucoup d'informations, de documents. Donc, on est parfois un petit peu court quand on veut démontrer des comportements qu'on sait qu'ils existent puisqu'ils se répètent, quelles que soient les villes ou les endroits où ça se passe.

Pour NT3C7, cette difficulté met bien en lumière son ambivalence vis-à-vis de ces clients particuliers et de cette « cause » qu'il n'endosse qu'à moitié :

> NT3C7 : J'ai jamais été emballé par Uber ou ces plateformes. Même si je suis pas geek, j'aime bien tout ça, je trouve ça pratique. Mais je suis conscient qu'il y a des effets négatifs. Comme ces histoires d'Uber, c'est évident, il faut arrêter, tout le monde me l'avait dit, dans tous les ministères, il y a des mecs d'Uber, ils sont forts, ils sont hyper forts, et c'est vrai qu'à des moments c'est rageant. Après pour finir, ouais il y a une cause, mais moi je la vois tous les jours et je peux vous assurer qu'au bout d'un moment j'en ai ras le bol. Quand je vois ça je suis très content, mais le lendemain, quand j'ai 40 coups de fil, on me dit « je suis pas content, c'est de la merde », j'ai envie de dire « écoutez les gars démerdez-vous ». Alors après, il y a des mecs sympas, moi j'ai des messages, je fais ce métiers grâce à ça, des mecs qui sont aux larmes. Mais il y a des moments où la cause...

Et ce n'est sans doute pas un hasard si les procédures d'automatisation de la collecte des pièces ont surtout été mises en place dans les cabinets de non-travaillistes. Car en effet, si NT3C7 semble fatigué par moments de sa relation avec les chauffeurs, c'est également car il les pensait plus à l'aise avec les outils numériques, ce qui aurait pu faciliter la collecte de documents visant à démontrer la subordination :

> E : Est-ce que vous avez aussi un système de permanence juridique ?
>
> NT3C7 : Alors, ouais, on a développé. Mais alors... Vous voyez, la semaine dernière, on en a fait une dans les locaux à Saint-Denis. Ça avait bien marché. Mais en fait, ils sont très volatiles. On ne sait pas trop. Je ne sais pas si c'est un préjugé, mais je pensais que tous ces gars-là étaient hyper à l'aise avec le digital. On se dit, ils sont au téléphone, ils sont sur les plateformes. Ils sont très à l'aise. En fait, pas du tout. Pas du tout. Il y en a qui se débrouillent. Mais la majorité, ils sont complètement perdus sur... Sur faire une photo, sur aller sur un site.... Donc ensuite, on est passé à l'histoire des permanences. Mais moi, le problème des permanences, c'est qu'ils arrivent avec leurs documents, papiers, et moi, j'en veux pas. OK. Donc, je fais tout... numériser. Et puis après, je fais tout...

La récupération de données numériques devient alors le moyen de contourner tant les obstacles techniques dressés par les plateformes que les « difficultés » imputées à la relation avec les travailleurs.

### 2.2.2 Rationaliser la collecte des pièces pour chiffrer le préjudice : du travail artisanal au travail numérisé ?

Les premiers dossiers de demande de requalification ont été constitués auprès d'un petit nombre de travailleurs, sur un mode individualisé et artisanal. Les avocat·es, travaillistes, puisque ce sont elles et eux qui ont majoritairement traité les premiers dossiers, ont parcouru avec leur ou leurs clients les pièces pouvant mettre en lumière une relation de type salarial. L'afflux de dizaines, voire de centaines, de travailleurs qu'ont ensuite connu la plupart des avocat·es rencontré·es a induit diverses méthodes de gestion de cette masse de dossiers à constituer. Et l'enjeu est majeur, puisque les avocat·es ne peuvent se contenter d'une démonstration du mode de fonctionnement général des plateformes, mais doivent prouver de la manière la plus fine possible la relation de subordination pour chacun de leurs clients. Cela s'est révélé d'autant plus pressant que les plateformes ont progressivement fait du défaut de preuves individuelles un des points centraux de leur argumentation (voir chapitres suivants). NT4C8 évoque par exemple un dossier perdu en précisant que le juge a rejeté les pièces communes. Les avocat·es constituent ainsi un argumentaire général, puis une démonstration et un chiffrage au cas par cas, comme l'expliquent T2 et T3, du cabinet C2 :

> T3C2 : Maintenant on est deux associés, il y a une collaboratrice, [X], qui est là.
>
> T2C2 : Et une assistante qui fait un travail énorme. Puisque c'est un travail, surtout, de transmission de pièces, de conclusions. Enfin, voilà, l'argumentation, même si... En effet, c'est énorme. Ça nous a pris énormément de temps, mais c'est une argumentation commune. Après, on va dans chaque dossier pour essayer, en effet, de sortir les éléments typiques du dossier. Mais c'est d'abord, en effet, un travail...
>
> E : Vous groupez les preuves, aussi, ou c'est ?
>
> T2C2 : On a opté pour une stratégie, mais Uber fait la même chose. Donc, par miroir, on a fait à peu près la même chose. On fait des conclusions communes. Donc, qui sont des conclusions, en effet, qui visent, voilà, le cadre général, l'argumentation, la jurisprudence. Également, qui répond aux questions communes posées par Uber. Et après, on fait des conclusions individuelles pour chaque chauffeur. Là, on va calculer précisément le salaire, les demandes, est-ce qu'ils vont être différents suivant les chauffeurs, les charges sociales, les charges professionnelles.
>
> T3C2 : Avec toutes les pièces justificatives individualisées par chauffeur.
>
> E : C'est monumental.
>
> T2C2 : Ouais, c'est monumental.

Les avocat·es travaillistes décrivent des méthodes de rationalisation, mais qui restent dans le registre artisanal. T2C2 et T3C2 poursuivent en détaillant leur manière de chiffrer le préjudice, évoquant une collaboration avec un informaticien qui n'a toutefois pas été mise en œuvre :

> T2C2 : Le remboursement de frais c'est ce qui fait 30-40 % des sommes.
>
> E : Et ça du coup vous n'avez pas besoin de données qui appartiennent, qui sont détenues par Uber ?
>
> T2C2 : C'est des choses qu'il faut apporter avec les bilans des chauffeurs, avec les factures d'achat, les factures de location, on arrive à en effet reconstituer.
>
> T3C2 : On a mis des tas de factures comme ça, tout épluché, vérifié que ça correspondait et puis additionné tout ça, on a fait un petit tableau et puis avec les pièces justificatives, c'est un travail important mais c'est vrai c'est ce qui a fait en effet des condamnations importantes au final.

E : Et sur la question du un peu de la mesure du temps de travail, parce que c'était une des choses c'était difficile à faire comment vous avez fait justement pour calculer un peu les formes de journée type, de temps de travail type, les temps de connexion voilà.

T2C2 : Les relevés sont pas mal faits.

E : Vous les aviez du coup ?

T2C2 : Ouais on les avait les relevés, on les avait donc soit mensuels soit hebdomadaires, et donc ça nous permettait en effet de reconstituer cette durée du travail.

E : C'est peut-être moins le cas actuellement.

T2C2 : C'est ça en effet après ces décisions, ils ont bloqué l'accès au chauffeur donc c'est extrêmement difficile maintenant d'avoir les relevés hebdomadaires.

E : Du coup comment ?

T2C2 : On essaye de reconstituer par rapport aux relevés mensuels par rapport aux charges par rapport, enfin on fait quelque chose qui est beaucoup moins précis que ce qu'on faisait en effet et ce qu'on a fait sur les 139.

E : Et je pose la question parce que comme vous êtes dans le groupe d'avocats, certains de vos confrères utilisent pas mal le RGPD.

T2C2 : On était en contact avec un informaticien, monsieur [X] je crois qui nous proposait justement gratuitement d'ailleurs d'avoir de reconstituer ces données d'avoir accès à ces données-là, après avec des résultats qui n'étaient pas forcément à la hauteur, mais voilà on verra si on utilise par la suite cet accès, l'accès à ces données.

E: Pour l'instant c'est pas du tout un truc que vous…

T2C2 : Pour l'instant on l'a pas fait et on avait assez d'éléments pour ne pas avoir recours justement à ces données, mais bon peut-être pour l'avenir peut-être.

De son côté, NT4C8, proche du pôle travailliste et officiant dans un cabinet de petite taille, explique :

NT4C8 : Là, maintenant, quand on arrive pour une plateforme, on fait un gros travail de recherche au départ. Le client arrive, on a des ordinateurs qu'on a achetés pour ça, pour avoir l'ordinateur en rendez-vous, qui se connecte sur sa messagerie et on va constituer le dossier dès le premier rendez-vous. Là, hier, y a un coursier qui m'appelle de la part d'un ami à lui qui est déjà dans la procédure. Il m'explique qu'il va être déconnecté, là, dans quelques jours. Je lui explique qu'il faut absolument qu'on ait toutes ses factures et qu'une fois qu'il est déconnecté, il n'a plus accès à l'application qui lui permet, difficilement, mais qui lui permet de récupérer tout ça. Et donc, par téléphone, en urgence, on se connecte à distance avec lui et on récupère tous ses e-mails. Ça veut dire qu'avant même de le voir, on a déjà un dossier complet.

Toutefois, afin d'obtenir les documents, *a fortiori* pour des dizaines de clients, les avocat·es ne se contentent progressivement plus des pièces conservées par les travailleurs, mais utilisent les données détenues par les plateformes. Cela permet d'abord de contourner ce qu'ils et elles décrivent comme une mauvaise volonté de la part des entreprises, ce qu'explique NT4C8 dans la suite de la conversation :

E : Il y a la possibilité de demander à [plateforme de VTC 1], notamment, s'ils ont aussi les data, les données... ?

NT4C8 : Oui, on les demande, notamment pour avoir toutes les factures parce que des fois, il y a des trous.

E : C'est ça, parce que vous récupérez suffisamment de choses.

> NT4C8 : On les récupère, c'est parfois très difficile, on doit mettre la CNIL dessus. Pour [plateforme de VTC 2], par exemple, je pense qu'ils sont beaucoup conseillés là-dessus et ça change. Au début, ils nous donnent plein de choses, on a toutes les conversations en entier depuis le début, après, ils nous les envoient plus. Après, ils nous les renvoient parce que la CNIL l'a demandé, mais ils caviardent tout, ils coupent : c'est une horreur ! Pour [plateforme de livraison], aujourd'hui, ils font ça un peu sérieusement, même si l'année dernière, avec leur procès pénal, ils avaient changé de méthode. Avant qu'on remette la CNIL dessus, ils ne nous donnaient quasiment plus rien. Ils donnaient des factures, mais ils donnaient 50 factures en plein milieu de la période de travail sur 200 ou 300, et c'est tout. Puis, ils changent leur méthode aussi, c'est vrai, dans la communication des éléments, [plateforme de livraison], par exemple, a mis en place la possibilité de se faire payer tous les 2 jours. Donc, ça fait une facture tous les 2 jours à traiter.
>
> E : Oui, ça fait de la masse !
>
> NT4C8 : Et on arrive avec des personnes qui ont cette facture, c'est une horreur ! Et puis, ils évitent aussi les communications par e-mail ou autres.

Cette industrialisation de la collecte des pièces, via les interfaces numériques, s'est bien davantage développée dans les méthodes de travail des avocats non-travaillistes, dont certains viennent du droit du numérique. Ainsi, NT1 a totalement intégré la demande de pièces aux plateformes, au nom du RGPD (règlement général sur la protection des données), dans son protocole de récupération des données des chauffeurs, même si cette démarche ne fonctionne pas de manière automatique :

> E : Et quand vous déposez vos premiers dossiers, les pièces, les preuves que vous utilisiez, c'était quoi ? C'était justement ce que vous aviez déjà fait après, là.
>
> NT1 : Moi, j'ai des chauffeurs qui me disent, « j'ai demandé mes données et on me les a refusées ». Et j'ai quelques collègues, c'est la même chose. Donc on va faire une demande pour avoir accès et on la systématise avec tous les clients que j'ai. Et là, on s'est rendu compte que [plateforme de VTC] ne fournit pas les données dans le délai d'un mois, les refuse à certains. Et lorsqu'il les communique, c'est illisible, ce n'est pas du tout possible de traiter. Et que les DPO, l'adresse des DPO, on ne comprenait pas, on ne savait pas, ce n'était pas clair quand on ne comprenait pas comment accéder aux données quand on y accédait. On s'est confronté à un refus ou à une documentation inexploitable. Donc, sur toutes ces premières recherches, on a constaté ici qu'il y avait énormément de manquements, donc j'ai écrit à la CNIL.

Et ce sont d'ailleurs les failles dans ces opérations qui l'ont conduit, fort de son expertise en la matière, à monter un dossier contre la plateforme en termes de manquements à l'information des chauffeurs, ce qui a valu à l'entreprise une condamnation de la CNIL et une amende de 10 000 euros[129]. Si les données ont par la suite été plus facilement accessibles, elles ne sont pas pour autant faciles à traiter, comme il nous l'explique :

> E : Vous, avec les résultats de la décision de la CNIL néerlandaise, vous avez de nouveaux outils à présenter, est-ce que ça peut jouer un rôle ? Est-ce que ça peut faire une bascule ?
>
> NT1 : Ça peut jouer un rôle dans le montant des indemnisations, mais pas sur le fond. Parce que là, j'ai ces informations, encore faut-il que je les traite ! Moi, je me suis associé à un ingénieur mathématicien qui va me décortiquer et me faire remonter les informations dont j'ai besoin, qui me permettra de chiffrer les préjudices. Alors, qu'est-ce que c'est ? C'est sur les temps de connexion, les parcours, parce qu'en fait, [plateforme de VTC] rectifie en fonction des parcours, à la baisse, les rémunérations. Ça va être la preuve qu'ils ont travaillé le dimanche, la nuit, qui

[129] https://www.cnil.fr/fr/uber-lautorite-neerlandaise-de-protection-des-donnees-prononce-une-amende-de-10-millions-deuros.

> me permet de... Parce que comme je me réfère à la convention en matière des transports, ils ont des paniers repas, ils ont des heures supplémentaires la nuit. La preuve aussi qu'en fait, [la plateforme de VTC] ne distribue pas les courses de façon équitable et suivant que vous êtes plus ou moins sanctionné, vous serez le dernier à recevoir l'ordre de courses.

Ce travail numérique d'obtention des données a également pris une place centrale dans l'entretien avec NT3C7 :

> NT3C7 : Les éléments de preuve sont différents, les éléments chiffrés sont différents, puisqu'aujourd'hui, l'essentiel des calculs, ça, c'est un gros problème, c'est les datas. C'est-à-dire qu'on travaille uniquement... Enfin, moi, personnellement, je travaille que sur datas. Donc, on va demander à la plateforme de transmettre les données personnelles, et dans les données personnelles, on a des chiffres, on a des temps de connexion, on a le nombre de courses, on a les salaires, on a tout.
>
> E : Et ça, vous l'obtenez comment ? Du coup, les datas, c'est via le... RGPD.
>
> NT3C7 : oui. Et ça, c'est le nerf de la guerre.

Il nous fait alors une démonstration sur son ordinateur du chemin que doit prendre, sur le site de la plateforme, un chauffeur, afin d'obtenir ses données de connexion :

> NT3C7 : Le truc qui fonctionne le mieux pour un chauffeur qui a un compte, c'est envoyer une demande relative à la confidentialité des données en l'absence de compte. Il fallait le trouver. Parce qu'en tant que passager, vous pouvez demander aussi. Donc, il faut cocher A. Il faut faire... Je souhaite contacter le RPT, donc le Data Protection. Vous mettez un texte qui fait trois pages. Votre nom, votre prénom, numéro de téléphone, vous confirmez votre mail et vous cliquez ici. Et je peux vous assurer qu'on a mis deux ans à trouver, parce qu'il y a plein de chemins, mais on a mis deux ans à trouver ça. Et ça marche plus ou moins. Et alors ensuite, au bout d'un mois, en fait, ils vont recevoir deux messages. Un message de téléchargement avec un mot de passe.

Il reste néanmoins un travail conséquent à réaliser une fois ces données obtenues, sous des formats lourds et complexes à manipuler. Il poursuit ainsi en nous montrant un fichier de 75 000 lignes qui indique, à la milliseconde près, le changement de statut du chauffeur au fil de son temps de connexion – connecté, en approche ou en course – ainsi que sa position GPS :

> NT3C7 : Moi, ce qui m'intéresse, c'est ces deux colonnes. Là, on va avoir la date et l'heure de début du statut. Et la date et l'heure de fin du statut. Et on va avoir la durée... Alors, c'est en millisecondes. Là, vous voyez, la première connexion, c'est 10 juin 2016 jusqu'au 20 novembre 2022. D'accord. Mais sur une journée, par exemple, ils vont enregistrer 60 statuts. À partir de là, on peut reconstituer les temps.
>
> E : Vous avez... Vous pouvez les limiter de façon extrêmement précise à la fois le temps de connexion et le temps de travail pendant la connexion.
>
> NT3 : Alors, ouais... [plateforme de VTC], ils ont trois statuts. P1, P2, P3. P1, c'est le temps de connexion. En fait, disponible, open, j'attends. P2, j'ai accepté une course, donc je suis en P2, j'approche le client. P3, je suis en course. Et en effet, il y a eu tout un débat en disant, mais est-ce que quand vous êtes connecté, est-ce que c'est du temps de travail ? Et en effet, ça impacte sur l'indemnisation Parce que, bon... Alors, on a eu ce débat là en février, et le juge départiteur du conseil de prud'hommes a considéré que c'était du temps de travail.
>
> E : C'est ce que vous avez demandé ?
>
> NT3 : Ouais. Mais on s'est battus.

La récupération automatisée des données de connexion ne résout en effet pas le débat sur les frontières du travail des chauffeurs et livreurs. NT3 évoque une décision de février 2023 au conseil de prud'hommes, qui établit que le temps de travail des chauffeurs correspond à leur

temps de connexion, même s'ils ne sont pas en course. À partir de là, il peut établir un temps de travail, ce qui lui permet de chiffrer ses demandes :

> NT3 : Et après, moi, je suis capable de reconstituer, semaine par semaine, en fait, les temps. Et ensuite, de faire tout un travail de c'est quoi son salaire, c'est quoi son taux horaire, etc., et quelles sont les demandes en heures supplémentaires, de la 36e à la 43e, de toute la règlementation de temps de travail, s'il y a un dépassement du contingent annuel, etc., année par année.

Il explique qu'avant d'obtenir les données via la plateforme, il saisissait ces données à partir des captures d'écran hebdomadaires des chauffeurs, et estime donc qu'il « [s']économise bien en automatique ». Il poursuit même en disant : « Même sur les argumentations, moi je ne conclus plus. Enfin là, je vais un peu conclure, je vais un peu changer l'argumentation, mais il y a une trame, et ensuite tout rentre sur des tableurs Excel, qui sont dispatchés avec des techniques d'automatisation ».

Notons pour finir un point important : les différentes méthodes de travail mises en œuvre par les avocat·es ont des incidences sur la possible constitution d'un « collectif judiciaire » au sens de Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani. Si les permanences peuvent constituer des espaces d'échanges, de rencontres et de politisation des discours, comme ce fut le cas pour les cheminots de la SNCF, les méthodes numérisées ne contiennent pas ce même potentiel.

Les dossiers de demande de requalification et de chiffrage des demandes étant constitués, comment les avocat·es des travailleurs naviguent-ils dans les procédures, quelle lecture font-ils des décisions obtenues, et ainsi, dans quelle mesure peut-on parler d'un contentieux victorieux ?

# 3 Un *cause lawyering* victorieux ?

Pour les avocat·es des travailleurs de plateformes, que signifie un dossier victorieux ? L'enjeu majeur est-il la requalification ou le montant des indemnités ? Que penser de décisions contraires obtenues sur des dossiers pourtant plaidés de manière similaire ? Les décisions sont-elles réellement appliquées, et dans quels délais ? Une transaction est-elle synonyme d'un procès gagné ? Ces interrogations donnent à voir les multiples facettes d'une décision, et ainsi la grande équivocité de ce que serait une victoire juridique. Nous le verrons au fil de ce rapport, les décisions obtenues par les travailleurs de plateformes sont à ce jour fortement variables, et l'issue des procès est difficile à prévoir. Cela positionne donc les travailleurs, et leurs conseils, dans une forte insécurité juridique. Celle-ci est d'autant plus grande que les délais sont longs, et l'exécution des peines incertaine. Face à cela, certains préfèrent mettre en sourdine la « cause » pour ne pas desservir leurs clients, quand d'autres déploient la stratégie inverse.

## 3.1 Comment analyser et gérer l'insécurité juridique : les avocat·es face à des décisions peu prévisibles

Que les avocat·es aient déposé les premiers dossiers, sans jurisprudence constituée, ou qu'ils et elles soient intervenu·es ensuite, sans jurisprudence stabilisée, toutes et tous ont finalement été confronté·es à des décisions difficiles à prévoir. Les pionnier·ères de ces dossiers ont ainsi fait part de leurs espoirs, et de leurs surprises. Nous l'avons déjà évoqué pour T1C1, déçu des décisions de première instance et d'appel, mais surpris néanmoins de sa victoire en cassation. Le récit est comparable pour T2C2 et T3C2 :

> T2C2 : C'est un premier dossier qu'on a eu. On était bien avant l'arrêt de la Cour de cassation. Et donc on a porté ce dossier. On a pris une grosse taule au conseil de prud'hommes, il faut le dire. Grosse taule au conseil de prud'hommes puisque le conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent. On est allé devant la cour d'appel, appel compétence, avec toutes les difficultés qu'on a eues, justement, sur cette nouvelle procédure parce qu'en plus, il y a eu une réforme de la procédure d'appel au même moment. Donc, pas mal de difficultés, d'incidents, etc. Et donc, nous étions en 2021, je crois, que la cour d'appel...
>
> E : C'est l'arrêt de 2021, de février.
>
> T2C2 : Où la cour d'appel nous déboute aussi, se déclare incompétent.
>
> E : Et le CPH, c'était à quel moment ?
>
> T3C2 : Le CPH, c'était en 2019. On a attendu très longtemps la décision. On était les premiers à plaider, ou les deuxièmes.
>
> E : Du coup, c'est allé quand même en départage ?
>
> T2C2 : Non, pas départage. Directement, ils nous ont débouté. La cour d'appel nous déboute aussi. On fait un pourvoi en cassation et on gagne, récemment, en janvier 2023. Donc, ça, c'était le premier dossier, plus ou moins, témoin.
>
> T3C2 : Et ça avait attiré l'attention.

Pour les suivant·es, le constat est identique : les décisions sont difficiles à anticiper. Certain·es y voient le signe d'une justice « humaine », comme NT3C7 qui nous dit « je le dis, c'est aléatoire. C'est humain. Ce n'est pas une science exacte », quand d'autres y voient au contraire le signe d'un sujet politique :

> E : Où en est la jurisprudence, non pas doctrinale, mais effective (il me coupe).
>
> NT1C5 : Fluctuante. Fluctuante. Non fixée. Je parle au niveau des juges du fond, parce que la Cour de cassation s'est à peu près fixée. Mais la cour d'appel de Paris fait de la résistance, énormément. Ils ont pris le parti de développer depuis un ou deux ans une argumentation – je ne dis pas ça parce qu'elle est contraire à la mienne – mais une argumentation qui ne tient pas la route, qui se détourne complètement de l'orthodoxie juridique. D'ailleurs ils prenaient des décisions il y a deux ou trois ans complètement dans notre sens, et puis bizarrement aujourd'hui, et c'est totalement délirant parce que en fait, on se croirait dans la loi Le Chapelier. Vous savez ce que c'est ? Parce que la loi Le Chapelier, elle considérait que les gens se valaient tous. Voilà. Les gens qui partaient au contrat avaient les mêmes armes, et que donc il fallait supprimer les corporations tout ça. C'est toute l'idéologie qui a subsisté au début du XIXe siècle, en disant voilà, un ouvrier peut très bien se défendre contre son propre patron. Et ben là, c'est ce qu'ils disent en gros : les chauffeurs, ils ont vu les conditions générales, ils ont accepté, ils ont accepté, donc où est le problème ?
>
> E : Et comment vous l'expliquez du coup ?
>
> NT1C5 : J'en arrive à me dire que c'est un dossier politique.

Au niveau du conseil de prud'hommes, les avocat·es manifestent une certaine déception vis-à-vis des décisions obtenues. Si un des pionniers estime simplement « ne pas avoir eu de chance » quant à la formation (T1), les travaillistes qui lui succèdent parlent de décisions « extrêmement aléatoires » (T5), ou évoquent plus durement « un conseil de prud'hommes qui est infoutu de tenir compte des décisions de justice » (T4). Et le statut spécifique de ces conseiller·es prud'homaux·ales, juges non professionnel·les, est alors plus ou moins explicitement avancé afin de critiquer, voire délégitimer leurs décisions. Du côté des travaillistes, le reproche ne porte pas sur l'institution dans son ensemble :

> T5C3 : Moi, j'expliquais : « Le doyen de la Cour de cassation a dit ça, puis l'arrêt est très clair ». En plus, la cour d'appel était de notre côté à ce moment-là. Vous avez le président de la formation paritaire qui nous dit un peu à la fin de l'audience : « Maître, vous m'agacez avec votre jurisprudence de la Cour de cassation et tout ça » ; « Excusez-nous, monsieur le président ». On est toujours un peu embêté parce qu'avec les présidents de juridiction, il peut y avoir un peu de conflits, mais toujours, on représente des clients. Donc tout ce qu'on peut dire pourra être retenu contre les clients, donc on est toujours dans une certaine cordialité. Il dit : « Vous m'agacez avec votre jurisprudence, j'ai ma propre jurisprudence. »

Et on peut effectivement penser, conformément aux travaux de Laurent Willemez, qu'une partie des conseiller·es, syndicalistes mais aussi petit·es patron·nes « portent avec eux un droit particulier, moins indexé sur les catégories académiques propres à la jurisprudence ou à la doctrine que pris dans la pratique », et « promeuvent un droit du travail plus pratique que théorique, plus nourri par les articles du *Code du travail* que par la jurisprudence, et plus indexé sur la description par les parties des relations de travail que sur les plaidoiries des avocats »[130].

Pour certains non-travaillistes, le reproche est plus virulent, et la légitimité des conseiller·es est plus profondément remise en cause, conformément là aussi à un résultat de l'enquête de Laurent Willemez, qui estime que « les conseillers sont plus souvent mis en cause par les professionnels du droit qu'ils côtoient pour […] leur trop grande proximité avec leurs organisations, de même que leur non-professionnalité, [qui] les empêcheraient de juger selon les canons de l'excellence judiciaire »[131]. Ainsi, NT3C7 nous indique :

> NT3C7 : Le conseil de prud'homme, c'est pas une juridiction. C'est des conseillers syndicaux. D'accord ? Ils représentent soit les entreprises, soit les salariés. Et on ne sait pas ce qui se passe. Ils jugent pas en droit. Pas... Non, mais... Non, mais... Oui, les décisions, ils sont plus en équité. Enfin, c'est... Quand c'est technique, On sait tout de suite que ça va en départage, passer par un juge départiteur. À à Lyon, déjà, un, le président de Lyon, c'est un président salarié. Quand vous avez un président salarié et un président employeur, déjà, vous avez une orientation sur la décision...

Cela ne l'empêche tout de même pas de souligner la qualité de la rédaction de certaines décisions de prud'hommes, notamment une venant de Lyon, qui a d'ailleurs fait l'unanimité

[130] Laurent Willemez, « Les prud'hommes et la fabrique du droit du travail : contribution à une sociologie des rôles judiciaires », *Sociologie du travail*, Vol. 54 - n° 1 | 2012, 112-134.
[131] *Ibid.*

parmi les avocat·es rencontré·es. Mais il est intéressant de noter qu'ils et elles se sont étonné·es de cet arrêt, attribué à plusieurs reprises à un éventuel conseiller qui serait en réalité juriste :

> NT1 : Mais qui a écrit ce jugement ? C'est un juge professionnel qui a écrit ce jugement, ça ne peut pas être un conseiller prud'homal. Peut-être qu'il y a un conseiller prud'homal qui est juriste, je ne sais pas ? Sans faire de comparaison, c'est un jugement digne d'une cour d'appel d'un juge, d'un juge professionnel : 20 pages, 30 pages, voire plus, il y a une démonstration en droit, il y a des faits qui sont étudiés.

Les décisions prises par les juges professionnels des prud'hommes, les juges départiteurs, n'ont toutefois pas fait l'unanimité parmi les avocat·es. Ces derniers se réjouissent pourtant d'une plus grande harmonisation des décisions, dans le sens d'une requalification des travailleurs, qu'ils et elles attribuent tantôt à une compétence, tantôt à une docilité comme NT3C7 :

> NT3C7 : Le juge départiteur, qui est un magistrat, qui a fait l'ENM, à qui on lui a dit, quand la Cour de cassation dit quelque chose, tu suis. Si tu veux faire carrière, à un moment donné, il faut se mettre dans le corps. Donc c'est les juges qui disent, bon, ben, ok, c'est du contrat de travail. D'ailleurs, après, juridiquement, c'est fondé, hein. Donc ils nous disent que c'est bien du contrat de travail, et là où on est encore en train de se battre, c'est sur l'indemnisation. Parce que, y a plein de paramètres, et moi, je ne suis pas d'accord avec tout ce que dit le juge. Même s'il dit que le temps de connexion, c'est du temps de travail...

En effet, plusieurs avocat·es ont indiqué que si les juges départiteurs requalifiaient, ils n'accordaient en revanche que de faibles indemnités et le dossier partait alors en procédure d'appel :

> T5C3 : J'ai eu une cinquantaine de décisions, je crois, en tout. Ce qui s'est passé, c'est que pour les indemnités qui étaient satisfaisantes, on n'a pas fait appel : [la plateforme de VTC] a fait appel. Pour les décisions où les indemnités étaient faibles, on a fait appel et [la plateforme de VTC] n'a pas fait appel. Donc, on se retrouve avec beaucoup d'appels.

Le niveau de la cour d'appel est certainement celui qui fait l'objet des griefs les plus forts de la part des avocat·es de travailleurs, nous l'avons déjà indiqué. Certaines cours d'appel font alors l'objet d'une double série de critiques : au niveau juridique, elles n'appliqueraient pas les décisions de la Cour de cassation, ni ne respecteraient les principes de la démonstration de la subordination ; à un niveau plus moral ou politique, elles ne tiendraient pas compte de l'asymétrie de positions entre le travailleur et l'entreprise qui structure à leurs yeux le droit du travail, et prendraient *in fine* des décisions idéologiques. La critique de T1C1 porte surtout sur le second volet, puisqu'il décrit ainsi les magistrat·es de la cour d'appel de Paris s'étant prononcés sur les premières demandes de requalification :

> T1C1 : C'est des magistrats, honnêtement, de très grande qualité. En fait, je pense que quand on lit la décision qui a été la première qu'il a rendue, on prend chaque développement qu'il fait, et à chaque fois on peut en tirer la conclusion exactement inverse et ça reste valable. Donc je pense que lui-même a été hésitant, il a tout bien compris et il maîtrise parfaitement le sujet, et à chaque fois qu'il se creuse la tête pour avoir une solution défavorable à la requalification. Je pense que juridiquement, il y avait un débat, c'est sûr, mais je pense qu'il y avait une espèce de chape de plomb généralisée sur les plateformes numériques. C'était très idéologique : il ne faut pas fragiliser cette nouvelle économie.

Les critiques sont sans doute les plus acerbes du côté des avocat·es travaillistes, comme pour T4C3 :

> La cour d'appel de Paris qui rend des décisions de rébellion contre des décisions de la Cour de cassation, qui condamne les chauffeurs à des dommages et intérêt pour procédures abusives, enfin, pas procédures abusives, mais qui condamne les chauffeurs à payer un article 700 à Uber parce que Uber a dû faire l'avance des avocats pour se défendre. Alors qu'on a un arrêt de Cour de cassation qui est défavorable. C'est incompréhensible.

Mais des propos similaires se retrouvent du côté de leurs confrères ayant eu des parcours et formations différents, comme l'illustre la citation de NT1 dans la section précédente, qui reprochait tant une hétérodoxie juridique qu'une idéologie patronale, indifférente à la différence de positions sociales. Cette critique se retrouve également dans les propos de T2C2, qui estime que les juges de certaines cours d'appel ont « une vision commerciale des dossiers », et racontent avoir été « estomaqués » à la lecture de certaines décisions jugées « scandaleuses », concluant alors : « Il faut être conscient aussi que c'est idéologique. Et il y a certains magistrat·es qui ont une vision idéologique de cette question ».

Face à cette situation, de nombreux dossiers sont portés devant la Cour de cassation, qui constitue aux yeux des avocat·es de travailleurs un rempart et un repère crucial. L'enjeu est alors tant d'obtenir une victoire pour leurs clients, que d'influer sur la jurisprudence, dans une logique de contentieux stratégique. T1C1 ne partait pourtant pas confiant, estimant que la composition de la Cour de cassation à l'époque n'était pas favorable, mais celle-ci a entre-temps changé, et le dossier sort finalement victorieux de la cassation, à la surprise de l'avocat, et de sa consœur qui a plaidé au niveau de la Cour de cassation. Notons que c'est à ce niveau qu'ont pu intervenir plus directement des centrales syndicales, par le biais de mémoires d'intervention volontaire, ce que commentait l'avocate au conseil T6C4 :

> E : [T1C1] nous disait que c'est la CGT qui a financé la procédure de cassation
>
> T6C4 : Oui, j'avais effectivement une intervention volontaire. Ce qui a du poids à la Cour de cassation, si on ne le fait pas tous les jours. Quand une confédération intervient, ça permet de montrer qu'au-delà de Monsieur [X], c'était l'occasion pour la chambre sociale de se prononcer. […]
>
> Et l'intervention volontaire, ça a aussi cet intérêt-là, c'est à la fois le signal pour l'organisation « attention, vous avez un dossier à regarder de près ». Et d'autre part, ça permet justement de faire l'état de considérations plus contextuelles, qui colorent l'affaire, et qui lui donnent justement, une dimension qu'apportent des éléments économiques, sociologiques, de politique du droit, etc.

Les décisions emblématiques de la Cour de cassation de 2018 et 2020 sont alors en partie attribuées au doyen Huglo, dont le rôle a été jugé déterminant par plusieurs des avocat·es interrogé·es. Et elles rassurent les avocat·es suivant·es quant au bien-fondé de poursuivre jusqu'à la cassation. À nouveau, l'enjeu est d'obtenir la requalification de leurs clients, mais aussi de voir certaines questions tranchées au niveau de la plus haute juridiction, comme l'explique T5C3 :

> T5C3 : Au niveau des indemnités, un des chauffeurs, en tout cas, actuellement, veut aller en Cour de cassation.
>
> E : Sur quel point ? C'est quoi le point qui vous intéresse dans le pourvoi ?

> T5C3 : Il y a pas mal de points, mais le point essentiel, ça va être le remboursement des frais professionnels qui n'est pas accordé par la cour d'appel de Paris et par la formation de départage. Il y a d'autres points sur d'autres questions. Entre la 6-9 et la 6-8, il y a une des chambres, je crois que c'est la 6-9 qui reconnaît le travail dissimulé et la 6-8 qui ne reconnaît pas le travail dissimulé.

Cela fait même dire à NT1C5 :

> NT1C5 : Premier dossier de la cour d'appel sur l'incompétence, la cour d'appel va certainement confirmer l'incompétence. J'irai en Cour de cassation et je pense qu'on réussira. Il vaut mieux perdre que gagner.

Mais poursuivre jusqu'en cassation a un coût, financier d'une part, d'autant plus qu'il faut recourir aux services d'un avocat au conseil, et symbolique d'autre part, car cela induit un nouveau délai et une nouvelle incertitude, comme l'indique T5C3 :

> T5C3 : Moi, à titre personnel, ça a été des dossiers qui ont été assez compliqués, à cause, notamment, de la 6-2, parce que quand on a commencé à perdre devant la cour d'appel et qu'il a fallu expliquer aux chauffeurs qu'ils devaient aller en Cour de cassation, c'est compliqué de leur dire : « Écoutez, vous avez perdu en première instance, vous avez perdu en appel, mais la Cour de cassation est de notre côté, mais bien sûr, vous devez payer l'avocat de la Cour de cassation ». Et pour de vrai, il y a des chauffeurs qui ont abandonné à ce moment-là. Mais j'ai dû vraiment retirer des dossiers.

Ainsi, même avec une jurisprudence stabilisée de la Cour de cassation, la saisine de cette dernière reste coûteuse, et suppose que les avocat·es aient pour objectif d'influer sur la jurisprudence, que ce soit d'ailleurs dans une optique de *cause lawyering*, ou afin de maintenir leur activité auprès des travailleurs des plateformes.

## 3.2 Des victoires toujours incomplètes ?

La reconnaissance judiciaire de la subordination n'est toutefois pas synonyme de victoire totale. D'une part, comme nous venons de le voir, car cela suppose parfois d'aller jusqu'à la Cour de cassation, ce qui engendre des délais et des coûts importants. Les procédures se révèlent ainsi particulièrement longues, avec de multiples allers-retours procéduraux. Ainsi, très peu de dossiers sont à ce jour clôturés, quand bien même ils ont obtenu une décision d'appel voire de cassation confirmant la requalification il y a plusieurs années. Comme l'explique NT3C7 :

> NT3C7 : Parce qu'une fois que vous avez votre décision disant « c'est bien le contrat de travail », vous repartez au conseil de prud'hommes. Et à zéro. Vous repartez, conciliation... Pas conciliation, mais bureau de jugement, un petit départage, et vous attendez. Moi, [X, nom du chauffeur]. Il en est à... C'est son troisième parcours.
>
> E : La procédure n'est pas finie ?
>
> NT3C7 : Non.
>
> E : Parce que ça a fait cour d'appel en janvier 2019, Cour de cassation en 2020. Et ensuite, retour au conseil de prud'hommes.
>
> NT3C7 : Oui. Bureau de jugement, départage. On a eu un départage, une misère. La juge lui a accordé, je ne sais pas, 7 000 euros à tout casser. Alors il n'y avait pas une grosse activité. Il y avait 7 mois d'activité. Mais... Bon. Et là, on a un appel. Un appel sur les condamnations.

Ces longs cheminements procéduraux sont le résultat d'une jurisprudence qui peine à se stabiliser – ou à être appliquée – et des faibles indemnités accordées, notamment par les juges départiteurs au niveau des prud'hommes. Le salaire de référence, permettant d'établir les rappels de salaire des travailleurs requalifiés, est un point qui reste encore largement débattu, comme l'explique T3C2 :

> T3C2 : Aujourd'hui, je pense que le débat [sur la subordination] est clos. Le débat est fixé par la jurisprudence. Maintenant, c'est une question de préjudice. [Une plateforme de VTC], je pense qu'ils font un combat d'arrière-garde en se battant encore sur la qualification du contrat. Pour nous, elle est acquise. Nous, c'est qu'est-ce qui doit être pris en compte comme indemnisation du préjudice ? Comment fixer un salaire de référence ? Parce que, si vous fixez par rapport au chiffre d'affaires, ou par rapport simplement au SMIC conventionnel, ou par rapport au SMIC, il y a des différences. Donc ça peut aller du simple au double. Donc les enjeux sont véritablement pour nous maintenant l'indemnisation du préjudice.

Ce sont surtout les avocat·es travaillistes, ou le non-travailliste le plus « converti » au droit du travail, qui sont entrés lors des entretiens dans les enjeux de calcul des indemnités des travailleurs. Ils tentent d'obtenir les indemnités les plus avantageuses pour leurs clients, ce qui suppose notamment de refuser l'indexation sur le SMIC, parfois retenue par les juges. T5C3 explique que même les salaires de références des conventions collectives sont insatisfaisants, et qu'il est préférable de se fonder sur les revenus versés par les plateformes :

> T5C3 : C'est pour ça qu'on ne demande pas l'application de la convention collective, parce que si on demande l'application de la convention collective, on se retrouve avec les salaires de référence de la convention collective, ce qui n'est pas le cas si on considère que les sommes versées par Uber sont des salaires. Ce qui peut faire des taux horaires très élevés là-dessus. Là, on a pu l'obtenir devant la formation de départage en 2022, en expliquant qu'à aucun moment Uber ne démontrait que les sommes versées correspondaient au chiffre d'affaires d'un travailleur indépendant, qui prend en considération les coûts liés à la prestation. En fait, c'est un modèle économique d'Uber qui est de proposer des prestations qui sont en deçà du coût réel pour les chauffeurs. Et les chauffeurs s'en rendent compte après quand ils payent leurs cotisations et leurs charges. Et donc, on a obtenu que les salaires de référence soient fixés sur la base du chiffre d'affaires des chauffeurs, d'ailleurs, ça exclut totalement un potentiel remboursement de la part d'Uber.

Cette bataille est surtout importante pour les chauffeurs, pour qui le remboursement des frais professionnels s'est révélé un mode de calcul avantageux pour eux, expliquant notamment les indemnités fortes accordées par le conseil de prud'hommes de Lyon en 2023.

Ce qui entame la dimension victorieuse des dossiers requalifiés, c'est aussi la difficulté d'exécution des peines, difficulté qui caractérise fortement ce contentieux. Le problème est essentiellement posé par l'organisation de certaines plateformes au niveau international. Et il soulève une question : contre qui gagnent les travailleurs requalifiés ? Dans le cas d'Uber, les chauffeurs signent leur « contrat de partenariat » avec l'entreprise Uber BV, basée aux Pays-Bas. Les avocat·es poursuivent pourtant, aux côtés d'Uber BV, l'entreprise Uber France. Mais les juges retiennent rarement cette dernière dans les condamnations, comme nous l'indique NT3C7 :

> NT3C7 : Uber, ils n'exécutent pas les décisions spontanément. Il faut aller les chercher. Il faut un huissier. […] Aujourd'hui, on se bat pour condamner Uber BV. Mais il y a d'autres sociétés filiales françaises. Là, le juge, il les met hors de cause systématiquement. Il y en a deux. Il y a Uber Partner support France et Uber France. À chaque fois, ils sont mis hors de cause. Moi, je les mets dans la cause, justement, en cas de problème, pour les exécutions, pour les faire en France. Et là, c'est Uber BV.
>
> E : Parce que ça veut dire qu'eux considèrent que l'employeur n'est pas la filiale française, mais…
>
> NT3 : En fait, le contrat est signé avec Uber BV. Alors que moi, j'essaie à chaque fois de leur montrer qu'il y a des indices qui font que ces sociétés, exécutent le contrat et qu'il y a une solidarité, etc. Et pour l'instant, j'y arrive pas.

Or quand Uber BV est condamnée, l'exécution des peines n'est pas chose aisée :

> T4C3 : Moi, c'est un contentieux qui nous décourage absolument, avec des difficultés d'exécution inimaginables, parce qu'ils n'exécutent pas les décisions, vous avec déjà vu… Je n'ai jamais connu un employeur qui n'exécute pas les décisions de justice. Uber, ils n'exécutent pas. Il faut prendre un huissier de justice aux Pays-Bas, qui nous coûte de l'argent, il faut dépenser de l'argent pour des provisions aux huissiers de justice pour qu'ils poursuivent, enfin, c'est incroyable

Ainsi, les avocat·es du cabinet C2 se réjouissent de la condamnation solidaire d'Uber BV et d'Uber France :

> E : Dans le jugement sur l'arrêt de la décision de 2023 il me semblait qu'il y avait Uber France et Uber Hollande qui étaient condamnés *in solidum*, est-ce que c'était quelque chose que vous aviez demandé, est-ce que pour vous il y avait une difficulté à l'identification de l'identification de l'employeur c'était un vrai problème dans l'accumulation des preuves, ou c'était… comment vous y êtes pris un peu ?
>
> T2C2 : On l'a fait exprès mettre les deux dans la cause, on voulait absolument que les deux soient dans la cause, parce que notre hantise véritablement c'est que Uber BV ferme… se barre du Pays-Bas et qu'on n'ait pas de possibilité d'exécution, donc avec Uber France on a au moins une entité française et surtout ce qu'on cherche, si du jour au lendemain il y a un départ d'Uber ou une liquidation judiciaire de l'entité française, c'est d'avoir en effet la garantie de l'AGS, on a un système qui permet en effet, avec un certain plafond, mais d'avoir une certitude en tout cas en cas de condamnation d'obtenir les sommes par le biais de l'AGS. Donc c'est vrai que c'est une volonté pour nous de mettre toujours Uber France dans la cause, parce que au moins on tombera sur le régime de garantie sociale.

Ils marquent également à cet égard une réelle satisfaction du fait qu'ils ont obtenu une exécution provisoire des peines :

> T2C2 : La difficulté dans ces dossiers c'était d'avoir des beaux jugements et de ne pas pouvoir les faire exécuter. Dès lors que les sommes transitent par exemple les chauffeurs dès lors qu'ils font payer la course, on sait que les sommes partent en une seconde partent dans des paradis fiscaux etc. donc je ne suis même pas sûr qu'il y ait des choses à saisir, donc c'était un vrai enjeu aussi c'est l'exécution de ces dossiers […] et c'est vrai que ces jugements du conseil de prud'hommes sont intéressants aussi à ce titre-là, c'est qu'ils ont mis l'exécution provisoire sur la totalité du jugement avec une conciliation également des dommages-intérêts, ce qui nous a enlevé une énorme épine du pied sur l'exécution, c'est-à-dire que s'ils voulaient faire appel et s'ils veulent que leur appel soit maintenu, ils sont obligés d'exécuter et on commence à recevoir les paiements d'Uber.

Cette exécution provisoire a aussi permis de remporter une victoire symbolique : l'édition par la plateforme de fiches de salaires :

T2C2 : Nos chauffeurs perçoivent 9 mois de salaire, qui correspond à l'exécution provisoire de droit, 9 mois de salaire par rapport au salaire qu'on avait fixé, donc ça fait des sommes déjà importantes pour les chauffeurs et pour toucher entre 20 et 40 000 euros tout de suite même s'il y a appel.

E : Vous êtes les seuls à avoir obtenu l'exécution provisoire jusqu'à présent ?

T2C2 : Je ne sais pas je n'ai pas de connaissances, mais en effet on échange oui, on échange avec les autres, et en l'occurrence je pense qu'on est les seuls.

E : Donc là c'était la première fois qu'Uber faisait une fiche de paye ?

T2C2 : Ah bah oui ils étaient perdus, ils étaient en galère, ils étaient perdus.

## 3.3 Invisibiliser la cause pour gagner ?

Si la plupart des avocat·es rencontré·es attribuent à leurs dossiers de travailleurs de plateformes une dimension de « cause », celle-ci est néanmoins traitée de manière ambivalente dans le processus judiciaire. Pour certain·es avocat·es, cette portée politique du sujet est une ressource, du moins dans certaines arènes judiciaires. Ainsi, lors de leur audience au conseil de prud'hommes de Lyon, T2 et T3 avaient à cœur de réunir, d'une part, tout le cabinet et de venir avec les chauffeurs qu'ils représentaient, d'autre part. Il s'agissait tout à la fois de prouver l'enjeu très fort du dossier et d'en faire la démonstration auprès des conseiller·es prud'homaux·ales, de souder le collectif des chauffeurs[132], et de se constituer en contre-poids à une défense également nombreuse et organisée :

T2C2 : Moi je trouvais que c'était important que tout le cabinet soit présent à cette audience, c'était une audience symbolique pour le cabinet je voulais que tout le monde soit là […]. Et puis le fait qu'il y ait 139 gars derrière, ils avaient ouvert toute la salle, ils avaient enlevé les murs d'une salle puisque c'est modulable, donc là c'était une énorme salle avec 139 gars derrière enfin, le public il y avait même notre assistante qui était là, ça a été un beau moment.

E : Et ça c'était une stratégie de votre part ou de l'[association de chauffeurs] comment ça s'est passé, on fait venir tout le monde, il y a eu des discussions ?

T2C2 : Moi c'était une stratégie que j'avais dès le départ, c'est-à-dire que je pensais que le collectif fallait qu'on le voit, ils avaient défilé d'ailleurs juste avant d'arriver à l'audience ils avaient défilé en VTC jusqu'au conseil de prud'homme.

T3C2 : Enfin déjà dès le dépôt des requêtes, ils étaient tous venus, ils avaient manifesté également donc ça a un petit peu attiré l'attention.

T2C2 : Je pense qu'il fallait faire du bruit dans cette affaire pour attirer l'attention et pour pas que pour pas que cette affaire passe sous les radars

[…]

E : Et lors de l'audience vous étiez beaucoup, voilà 139 plus vous et côté employeur ?

[132] Cette question est centrale dans l'article de Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani déjà signalé, bien que les auteurs concluent, dans le cas des « chibanis » : « Dans sa phase associative et syndicale, la mobilisation a formé et unifié un groupe de plaignants. Mais si les cheminots marocains ont pu devenir un groupe de plaignants, c'est en devenant un groupe « raconté » par d'autres. Les différentes audiences renforcent ce processus : spectateurs, ils assistent au récit de leur propre histoire, traduite dans le langage du droit par leur avocate, et remise en cause par les avocats de la SNCF. Loin d'avoir favorisé des logiques d'investissement dans le collectif et la mobilisation, c'est plutôt à un renforcement de la frontière entre professionnels du droit et profanes que semble avoir contribué l'action judiciaire ».

> T2C2 : Ah bah ils étaient nombreux aussi puisqu'il y avait même la directrice Uber Europe, communication qui était la sœur du ministre à l'époque du ministre des Transports ou du Numérique. Ouais ils étaient nombreux. Il y avait trois avocats, il y en a qu'un qui a plaidé ouais, il n'a même pas laissé plaider sa collaboratrice.

Et cette stratégie de politisation du procès a également été mise en œuvre dans les plaidoiries :

> E : Et quand vous disiez que vous aviez chacun votre partition ?
>
> T3C2 : L'aspect politique, l'introduction un peu punchy. Donc sur le contexte.
>
> E : Vous pensez que ça fonctionne lors d'une audience ?
>
> T3C2 : Oui, ça fonctionne devant le conseiller prud'homme. Je pense que c'est même ça qui fait... Sur la plaidoirie qui a fait pencher un peu la...
>
> T2C2 : Je ne suis pas sûr, mais c'est important de rappeler le contexte, de rappeler justement ce côté militant aussi, d'en faire un dossier avec enjeu, c'est-à-dire que c'était pas un dossier comme les autres, c'était un dossier important, qui arrivait à un moment important, donc faire prendre conscience aux conseillers qu'ils avaient une responsabilité importante à ce moment-là. Et je leur ai demandé, d'ailleurs dans la plaidoirie, en tout cas, de se faire confiance et de ne pas renvoyer la responsabilité à un juge professionnel. Je pense que le conseil de prud'hommes devait dans cette affaire se saisir de cette question, peu importe le résultat, mais devait se saisir de cette question. C'était aussi une manière, je pense, réellement de retrouver cette juridiction prud'homale et de faire honneur à cette juridiction prud'homale qui arrive à décider dans une affaire aussi importante.

Si nous posions la question avec circonspection, c'est que nous avions en tête les audiences au pénal, lors desquelles les avocat·es des plateformes ne cessaient de dire qu'il s'agissait du procès d'une plateforme, sur une période donnée, et non pas du procès de l'ubérisation. Ils et elles visaient alors très clairement à ériger une frontière claire entre arguments juridiques et politiques, et à disqualifier tout propos de nature extra-juridique. Pauline Barraud de Lagerie a très bien mis en lumière ces disputes dans le cadre des procès sur le devoir de vigilance intentés par des associations contre des grandes entreprises. Les avocat·es de ces dernières proclament en audience devoir protéger « l'enceinte du droit » d'incursions motivées par d'autres logiques, essentiellement morales ou politiques. De l'autre côté de la barre, les associations oscillent entre intériorisation de cette contrainte, ou discours assumant la perméabilité des frontières[133]. À la différence du cabinet lyonnais de T2 et T3, les autres avocat·es travaillistes rencontrés semblent en effet avoir davantage incorporé le risque de disqualification qui pèse sur eux en raison de leur engagement. Leur stratégie est alors claire : construire les dossiers et les plaidoiries les plus techniques et factuelles possibles, pour éviter l'anathème du militantisme. T1C1 nous explique alors :

> T1C1 : Dans les dossiers, on a essayé de faire une présentation la plus factuelle possible sur la façon dont ça se passe. Je vous donnerai mon dossier, j'ai essayé de décrire la façon dont ça se déroule. Après, on ne fait pas dans le misérabilisme social dans un document juridique, mais ils lisent, c'est sûr. Souvent, je vois des coupures de presse, je peux les joindre aussi.

Et T5C3 tient un discours similaire, y voyant toutefois un autre écueil :

[133] Pauline Barraud de Lagerie, « L'"enceinte du droit" à l'épreuve du contentieux stratégique. L'affaire Total Climat », *in* Vincent-Arnaud Chappe et Thomas Angeletti (dir.), *Les modes de présence du droit*, Paris, Editions de l'EHESS, 2024.

> Systématiquement, quand je plaide ces dossiers, je les plaide très technique, pour qu'on ne me taxe pas de faire de la politique et de l'idéologie. C'est très juridico-juridique, la manière dont je plaide. On ne sait pas trop comment les prendre, ces dossiers, en tant que représentant des chauffeurs, puisque : soit on fait la plaidoirie dramatique sur le grand méchant qui exploite des travailleurs, et on n'est pas audible, parce qu'on nous reproche d'être des gauchistes ; soit on est ultra-technique et la formation dit que nous avons notre propre jurisprudence et tout ça, et on rentre dans des détails de calcul, et encore une fois, on n'est pas audible. Donc il y a ce problème-là aussi, d'être entendu par les juridictions. La stratégie actuelle que j'adopte, c'est que maintenant, je fais des points dans les plaidoiries où je me concentre particulièrement sur quelque chose, notamment l'audience de départage que j'ai plaidée récemment, j'ai plaidé quasiment exclusivement sur les frais professionnels pour expliquer en quoi il y avait un problème sur la jurisprudence.

Cet avocat estime d'ailleurs qu'en qualifiant de politiques les arguments des avocat·es de travailleurs, les plateformes s'érigent elles-mêmes en victimes d'une opposition politique, ce qui en soit est également un argument extra-juridique, alors qu'elles-mêmes s'affranchissent régulièrement des moyens juridiques. Ainsi, quand elles mettent en avant le fait que les chauffeurs souhaiteraient être indépendants, l'argument n'est pas juridique, et est même largement contraire au principe même de la qualification publique de la relation de travail, au fondement de la définition du contrat de travail :

> T5C3 : Parce qu'en fait, c'est une manière pour Uber de se défendre aussi, c'est de dire que c'est une jurisprudence Uber qui a été faite spécifiquement contre Uber pour la sanctionner. Tout ça, c'est politique et ça n'a rien de juridique. Quand on a ce genre de phrase : « Le chauffeur a choisi d'être à son compte ». On ne peut pas dire que c'est pertinent dans les dossiers Uber puisque c'est un arrêt de l'assemblée plénière qui a dit que la qualification du contrat de travail n'appartient pas aux parties. La décision Uber s'inscrit dans une histoire jurisprudentielle, c'est pas un principe nouveau qui a été sorti, c'est une application des principes successifs. D'ailleurs, c'est la raison pour laquelle la Cour de cassation méprise les dossiers Uber. Les dossiers Uber, actuellement, sont tranchés par des formations restreintes.

Si les plateformes tentent d'écarter le débat politique dans le prétoire, elles se méfient également de la publicité donnée à certaines décisions, notamment celles rendues par la Cour de cassation. Elles disposent alors d'un outil puissant : la transaction. Les données sur ces transactions sont évidemment sensibles, et nous n'avons pu en avoir qu'un aperçu dans les entretiens. Car bien que les médiations et transactions soient fortement promues depuis quelques années[134], leurs modalités restent souvent confidentielles, puisqu'il s'agit précisément pour les entreprises de limiter une mauvaise publicité. Ce sont surtout les avocat·es travaillistes qui nous ont parlé de ces transactions, proposées par les plateformes, car elles leur posent question. Plusieurs avocat·es travaillistes ont en effet indiqué que les transactions ne faisaient *a priori* pas partie de la politique de leur cabinet. Ils et elles ont toutefois raconté, ou du moins suggéré, que des transactions avaient pu être négociées avec les plateformes. Nous transcrivons ici quelques

[134] Milburn Philip, « Évolution de la place de la médiation dans la justice française », *Négociations*, 12, p. 147-153 ; Collectif Onze (2013), Au tribunal des couples. Enquête sur les affaires familiales, Paris, Odile Jacob. Cadiet, L., Clay, T. (2017), *Les Modes alternatifs de règlement des conflits*, Paris, Dalloz ; Boussard, V. (dir.) (2021), « L'évaluation de la tentative de médiation familiale préalable obligatoire (TMFPO). Quand médier n'est pas remédier », Paris, Mission de recherche Droit et Justice : Thomas Angeletti, (2024). Quand le capitalisme négocie ses peines Genèse de la justice négociée pour les entreprises, *Actes de la recherche en sciences sociales*, 251(1), p. 74-91.

verbatims, sans préciser de quels avocat·es il s'agit, et en supprimant les éléments que nos enquêtés estimaient sensibles, car pouvant se retourner contre eux et leurs clients. Certains avocat·es indiquent ainsi faire une exception dans leurs pratiques habituelles en transigeant, pour le bien de leurs clients :

> XX : C'est eux qui ont ouvert la transaction. Nous on n'a jamais demandé de transaction. Je pensais que c'était même impossible. En tout cas, ce n'est pas nous. Ça, c'est sûr. Parce que, alors là, ni renvoi, ni transaction, c'est le truc de la maison. Il y a des règles comme ça dans ce cabinet. On ne transige pas, mais...Donc, un jour, ils sont venus vers nous. C'est eux qui ont dit qu'on transige. Et là, on est quand même obligés de... On ne peut pas refuser la transaction. On a quand même des chauffeurs qui attendent depuis 6-7 ans, ce n'est pas possible. Vraiment, c'est... Ils sont très... Ils ont des redressements Urssaf des machins, on est obligés d'écouter les propositions qui nous ont faites. Donc, on essaie d'avoir le plus possible. Et voilà, on est obligés d'accepter la discussion sur la transaction.
>
> E : Et il y des chauffeurs qui ont refusé ?
>
> XX : Oui, il y en a qui refusent. Il y en a qui sont très, très, très, très à cheval sur les principes.

D'autres indiquent le rôle encourageant des juridictions en matière de médiation, et donnent quelques précisions sur la confidentialité des informations :

> YY : la cour d'appel nous a dit que ce serait bien de faire une médiation de ces dossiers.
>
> E : Et vous les acceptez ?
>
> YY : Non, mais c'est exactement ça. C'est une médiation parce que ça fait beaucoup de dossiers. Oui, on a accepté.
>
> E : Mais elle vous paraît possible sur ce type de dossier ?
>
> YY : Tout est possible.
>
> E : Dans les demandes de [la plateforme de VTC] sur la médiation, est-ce qu'il y a l'enjeu de laisser tomber la question de la requalification du contrat ?
>
> YY : Ça, c'est plus ou moins confidentiel. Ça fait partie des discussions.
>
> E : Et si la médiation arrivait à un accord, ce ne sera pas public non plus ?
>
> YY : Non. Ça fait partie des discussions aussi. Parce que [la plateforme de VTC] a l'enjeu médiatique.

Et un dernier résume : « Ils n'acceptent de transiger que pour les dossiers qui sont susceptibles, qui vont venir devant la Cour de cassation ». Ainsi, les transactions sont un moyen, pour les avocat·es des travailleurs, d'obtenir des réparations pour leurs clients et de mettre fin à des procédures très longues, mais au détriment de la « cause », puisque ces dossiers ne seront pas plaidés devant la cour de Cassation et que les détails des transactions sont confidentiels.

# Conclusion du chapitre 1

Les avocat·es des travailleurs des plateformes font face à un contentieux difficile : confronté·es à des plateformes aux moyens conséquents et représentées par de grands cabinets d'avocat·es d'affaires, ils et elles ne peuvent s'appuyer que sur une jurisprudence instable, et cela dans un contexte politique de soutien à ces entreprises. Venant de trajectoires variées, et exerçant pour la plupart dans des cabinets de petite taille, ils et elles ne constituent pas non plus un collectif

réellement solidaire, bien que des liens se nouent, surtout au sein de chacun des pôles que nous avons identifiés, les travaillistes d'un côté et les non-travaillistes de l'autre. Bien qu'ambivalente, cette dimension collective est néanmoins structurante dans ce contentieux. La concentration du contentieux dans quelques cabinets transforme les avocat·es de travailleurs en « joueurs répétés » au sens de M. Galanter, ce qui leur donne des ressources en termes de construction des dossiers, de connaissance de leurs adversaires à la barre, et de maitrise du temps des dossiers (qui reste néanmoins fortement contrainte). Ces avocat·es entretiennent des relations fortes avec les collectifs de travailleurs déjà constitués, tout en contribuant également à les organiser, via l'action judiciaire – bien que la numérisation de l'accès aux données des travailleurs rende cette structuration d'un « collectif judiciaire » moins prégnante. Fort·es et faibles de ces ressources et contraintes, ces avocat·es, toutes et tous pris·es – au moins en partie – dans une démarche de *cause lawyering*, ont pu obtenir des victoires importantes au niveau de la jurisprudence. Pendant l'enquête, la Cour de cassation apparait comme un point de repère crucial, un rempart du droit du travail et du salariat, et un point d'ancrage solide de leurs dossiers. Le revirement de l'été 2025 pourrait alors mettre à mal leurs stratégies et fragiliser leurs dossiers, et par conséquent, leurs clients.

# Chapitre 2 : Les plateformes et leurs conseils, ou comment construire un modèle de conformité au droit hors du salariat

Si un personnel administratif et politique au sommet de l'État soutient les entreprises qui mettent en place des plateformes mobilisant des travailleurs qu'elles ne salarient pas – comme en atteste la production d'un cadre législatif venant miter le Code du travail depuis 2016 (cf. introduction générale) –, les juges sont des acteurs au positionnement plus incertain. Or, ce sont elles et eux qui ont, à l'heure actuelle, le dernier mot quant aux pratiques d'emploi au cœur du modèle économique de ces opérateurs. Les dirigeant·es de ces entreprises cherchent ainsi, dans le cadre de procès qui leur sont intentés, à démontrer leur bonne conformité aux règles de droit. Dès lors, pour comprendre comment ces entreprises agissent vis-à-vis de l'espace judiciaire, il est nécessaire de faire appel non pas à la sociologie du *lobbying*[135], mais à la sociologie du droit, et plus précisément à celle qui s'intéresse aux pratiques juridiques et judiciaires du monde des affaires. Autrement dit, il s'agit ici de s'intéresser à une dimension du répertoire d'action de ces opérateurs qui ne vise pas tant à changer la loi qu'à orienter les interprétations du droit existant en leur faveur. Dans ce chapitre, nous retrouvons donc des questionnements bien explorés par la sociologie du droit états-unienne, en particulier ceux en termes d'endogénéisation du droit, qui s'intéressent au travail réalisé par un ensemble d'acteurs pour mettre en conformité des organisations vis-à-vis du droit. Ce travail de mise en conformité vise surtout à rendre compatible le droit avec des intérêts organisationnels, ce qui revient à en relativiser la portée, totalement ou partiellement[136]. Dans ce cadre, le contentieux n'est qu'un moyen parmi d'autres. Selon Lauren B. Edelman, les tribunaux n'interviendraient même qu'en bout de course de ce processus, permettant de faire homologuer par les juges des modèles de conformité préalablement établis[137].

À la différence des avocat·es de travailleurs de plateformes et d'organisations syndicales dépeints dans le chapitre précédent, les relations entre les opérateurs de plateformes et leurs conseils se nouent bien en amont du contentieux et ne s'y résument pas. À ce titre, nous considérons que l'ensemble des avocat·es des opérateurs de plateformes rencontrés sont, avec les juristes et, dans une moindre mesure, les lobbyistes de ces entreprises, des professionnel·les de la conformité[138], ayant pour tâche de gérer les contraintes et les obligations juridiques qui

Chapitre rédigé par Emilien Julliard, sauf la partie 3.4. rédigée par Hélène Nasom-Tissandier.

[135] Bien qu'une enquête serait également pertinente sur ce volet.

[136] Lauren B. Edelman, « L'endogénéité du droit », *in* Christian Bessy, Thierry Delpeuch et Jérôme Pélisse (dir.), *Droit et régulation des activités économiques*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et Société », 2011, p. 85--109.

[137] *Ibid.*

[138] *Ibid.*

pèsent sur les opérateurs de plateformes. L'ensemble de ces acteurs cherche à produire une interprétation des règles juridiques favorable aux intérêts de ces opérateurs, rendant le contournement du salariat juridiquement légitime – ou légal. Le contentieux est l'occasion pour elles et eux, et en particulier les avocat·es qui se retrouvent à représenter les opérateurs des plateformes devant les tribunaux, de faire valider par les juges leurs interprétations du droit. Pour autant, les opérateurs de plateformes ne sont pas identiques, au sens où ils sont de tailles différentes, investissent des secteurs d'activités pluriels (même si le transport de personnes et la livraison dominent), et sont très inégalement confrontés au contentieux (ainsi, quelques entreprises représentent l'essentiel des affaires de notre corpus des décisions d'appel en matière sociale sur la période 2014-2024). Ces différences recoupent des rapports inégaux au droit, comme en témoignent l'existence ou non de services juridiques internes dans ces entreprises ou encore le recours à des conseils juridiques plus ou moins spécialisés. Il est donc difficile de qualifier l'ensemble des plateformes de « joueurs répétés » devant la justice. Cependant, ces opérateurs sont visés par des règles juridiques spécifiques et des avocat·es se mettent à leur service pour légaliser leur modèle de fonctionnement, si bien que nous pouvons faire l'hypothèse que la plupart de ces opérateurs partagent un rapport non pas égal, mais similaire au droit, lié à la diffusion d'un modèle de conformité[139] servant leur intérêt à éviter le salariat.

Ainsi, ce chapitre décentre en partie le regard du contentieux, afin de mieux réinterroger la place des tribunaux dans les stratégies des opérateurs de plateformes pour légaliser leur modèle d'affaires. Il procèdera en trois temps. D'abord, il précisera les différentes relations que les opérateurs de plateformes nouent avec des cabinets d'avocat·es, qui ne se résument pas au contentieux, le conseil sur leur modèle organisationnel occupant une place importante. Il montrera ensuite dans un deuxième temps que ce travail de mise en conformité au droit n'est pas uniquement destiné à démontrer la légalité du modèle d'affaires auprès d'acteurs publics (dont les juges), mais est peut-être surtout nécessaire pour assurer la crédibilité de ces opérateurs auprès d'investisseurs. Enfin, le chapitre conclura sur les manières dont les cadres des plateformes et les avocat·es cherchent à orienter la jurisprudence vis-à-vis de leur modèle économique dans les différents contentieux auxquels elles et ils sont confronté·es.

# 1 Une variété d'avocat·es mobilisé·es par les plateformes pour légaliser le contournement du salariat

Le contentieux, et notamment le contentieux social d'appel, ne donne qu'une vision parcellaire des cabinets d'avocat·es sollicités par les opérateurs de plateformes, puisque les cabinets d'affaires se distinguent d'autres fractions d'avocat·es par leurs relations de conseil juridique auprès des entreprises. Cette partie présente dans un premier temps les différents types de

[139] *Ibid.*

cabinets auxquels les plateformes ont recours afin d'en souligner la diversité. Elle revient dans un deuxième temps sur les avocat·es qui pratiquent majoritairement du « conseil » à ces entreprises, qui travaillent la conformité au droit du fonctionnement hors du salariat des plateformes. Elle traite ensuite des avocat·es qui sont principalement accaparé·es par le contentieux, ce qui est une dimension rarement traitée puisque non centrale habituellement dans les pratiques des avocat·es d'affaires. Enfin, dans une discussion avec les travaux sur le *cause lawyering*, nous montrerons que si ces avocat·es se défendent d'être au service d'une cause, ils et elles sont néanmoins engagé·es au service d'une conception libérale et entrepreneuriale du droit.

## 1.1 Les limites du contentieux pour saisir les usages des avocat·es d'affaires par les opérateurs de plateformes

À l'instar des avocat·es qui représentent des travailleurs ou des organisations syndicales, le contentieux social en appel donne un aperçu des cabinets d'avocat·es qui représentent des entreprises, essentiellement des opérateurs de plateformes, accusées de contourner le salariat. Le tableau suivant, réalisé à partir de tris croisés, donne à voir une concentration de ce contentieux d'appel sur quelques entreprises et quelques cabinets d'avocat·es, comme nous l'avions vu dans l'introduction générale par le biais d'une analyse des correspondances multiples et d'une classification ascendante hiérarchique.

**Tableau 5 : La défense des plateformes dans le contentieux social d'appel concentrée sur quelques cabinets d'avocat·es**

| Cabinets | Décisions sociales d'appel où ils sont intervenus | Principale entreprise ou plateforme représentée | Secteur |
|---|---|---|---|
| **Autre cabinet** | 19 | Divers | Transport de personnes |
| **Avocat·es AGS et/ou mandataire liquidateur** | 47 | Take Eat Easy | Livraison et assimilé |
| **Bredin Prat** | 4 | Uber | Transport de personnes |
| **Capstan** | 4 | Deliveroo | Livraison |
| **Gide Loyrette Nouel** | 44 | Uber | Transport de personnes |
| **L&P avocats** | 3 | Voxtur | Transport de personnes |
| **Lecot avocats** | 2 | TokTokTok | Livraison |
| **Pas d'avocat** | 1 | Tiers VTC | Transport de personnes |

| | | | |
|---|---|---|---|
| **nsp** | 2 | Tiers VTC et Uber | Transport de personnes |
| **PMG Avocats** | 21 | Uber | Transport de personnes |
| **Toison et associés** | 6 | Socotec | Diagnostic électrique |

Champ : 153 arrêts sociaux d'appel rendus entre janvier 2016 et juin 2024.

Ainsi, dans près d'un tiers des arrêts sociaux d'appel étudiés, ce sont des avocat·es du cabinet Gide Loyrette Nouel qui défendent Uber. Uber a recours à au moins deux autres cabinets, Bredin Prat et PGM avocats, ce qui en fait la société la plus présente dans ce contentieux. Dans un autre tiers des arrêts concernant la société Take Eat Easy, qui a fait l'objet d'une liquidation judiciaire, ce sont des avocat·es de l'AGS et du mandataire liquidateur qui interviennent, en faisant un contentieux à part (cf. *infra*). Le reste du paysage de la défense des sociétés prises dans ce contentieux est beaucoup plus éclaté, à l'image des entreprises elles-mêmes. Notons que, même s'ils occupent une place réduite dans ce contentieux, nous avons voulu ne pas faire disparaitre dans une catégorie « autre » des cabinets d'avocat·es et des plateformes moins souvent présents dans le contentieux. C'est le cas de Capstan, cabinet d'affaires en droit social représentant Deliveroo, et de Lecot avocats (en réalité, Me Marianne Lecot qui exerce seule), ayant représenté la plateforme de livraison TokTokTok dans un contentieux l'opposant à l'un des livreurs les plus mobilisés. Ce tableau montre surtout que rares sont les plateformes à connaitre un contentieux important et routinisé comme celui concernant Uber transport, ce qui, nécessairement, a des conséquences sur les besoins de cet opérateur en termes de services juridiques et de prestations d'avocat·es.

Si l'on suit le travail de classification des cabinets d'avocat·es français proposés par Christian Bessy[140], trois de ces cabinets au moins s'inscrivent dans le modèle en croissance de la *law firm.* C'est celui du grand cabinet d'affaires parisien généraliste, rassemblant des avocat·es spécialisé·es dans différents domaines du droit, ayant comme clientèle exclusive des entreprises et constitué probablement sous le régime de société d'exercice libéral (structure d'exercice très capitalistique). Bredin Prat, Gide Loyrette Nouel et, dans une moindre mesure, Capstan, relèvent de ce modèle. Il faudrait également ajouter PGM Avocats, qui est un cabinet d'avocat·es avoué·es (spécialisés dans la procédure d'appel), qui porte très certainement les dossiers de Bredin Prat à ce niveau juridictionnel[141]. Ces cabinets, nous le verrons, à l'instar des autres d'ailleurs, coproduisent la stratégie juridique et judiciaire avec leurs clients, ce qui les situe dans une position bien différente des avocat·es de travailleurs, qui peuvent avoir

[140] Christian Bessy, « Organisation des cabinets d'avocats et marchés des services juridiques », *Revue d'économie industrielle*, 2016, nº 155, p. 41--69.

[141] En effet, nous avons appris durant l'enquête que Bredin Prat a eu en charge, jusqu'à une période récente, le gros du contentieux social d'Uber mais, pourtant, ce cabinet apparait peu dans notre base de données, contrairement à PMG Avocats.

davantage la mainmise sur la stratégie à adopter. Une homologie structurale apparait, puisque ce sont les plus grands cabinets d'avocat·es (notamment Gide), qui représentent les principales plateformes et en particulier Uber. Si l'on met de côté le contentieux Take Eat Easy, qui est un contentieux à part car il concerne une société liquidée et est donc géré par l'AGS, le mandataire liquidateur et leurs avocat·es, les autres entreprises sont représentées par des cabinets de taille plus modeste, soit sous le modèle de la société d'exercice libérale (L&P associés par exemple), soit sous le mode plus traditionnel d'un exercice individuel (Lecot avocats par exemple).

Cependant, en rester à la description des conseils à partir du contentieux social d'appel fait perdre une majeure partie de l'information, et c'est là sans doute une différence importante avec les avocat·es des travailleurs. D'abord, car des opérateurs, tels que Brigad et Uber, se sont retrouvés pris dans un contentieux commercial (cf. chapitre 8). D'autres plateformes comme Deliveroo, Stuart, Chauffeur Privé ou Clic and Walk ont fait face à des procès au pénal pour travail dissimulé et ont recouru à des avocat·es pénalistes généralistes ou spécialisé·es en droit pénal des affaires. Ces cabinets sont de moindre taille que les *law firms* et sont pour certains très prestigieux, comptant dans leurs rangs des avocats (des hommes) réputés pour être des « ténors du barreau » – c'est en tout cas comme cela qu'ils sont décrits par un ensemble d'acteurs, dont des journalistes spécialisés. Ainsi, parmi les 14 avocat·es interrogé·es représentant des plateformes, trois appartenaient à deux cabinets pratiquant le droit pénal des affaires. C'est surtout qu'une partie des relations entre ces entreprises et leurs avocat·es ne sont pas des relations fondées sur le contentieux. Comme le soulignent des travaux portant sur les avocat·es d'affaires[142], y compris en matière de droit social[143], ce sont très majoritairement des relations de conseil à plus ou moins long terme qui fondent les interactions avec les clients. Ainsi, deux avocat·es rencontré·es sont les fondateurs d'un cabinet de « niche », pour reprendre leur terme (mais aussi celui de C. Bessy), qui se sont spécialisés dans un domaine pointu qui n'existait pas lors de la création de leur structure en 2016 : le « droit du numérique », en ciblant des « entreprises technologiques ». Ce cabinet fait peu de contentieux par rapport à son activité de conseil à des opérateurs de plateformes. Cependant, les frontières entre « conseils » et « contentieux » sont bien plus perméables qu'il n'y parait : si les *law firms* précédemment évoquées sont principalement accaparées par le contentieux des plateformes, leurs avocat·es prodiguent aussi des conseils, le contentieux servant par ailleurs à faire évoluer le fonctionnement des plateformes afin que les opérateurs puissent se maintenir en dehors du salariat (cf. *infra*).

Le tableau ci-après présente les modalités d'anonymisation retenues pour les avocat·es et les juristes des plateformes rencontrés. Si elles ont pour but d'anonymiser les opérateurs et les cabinets d'avocat·es, elles conservent les caractéristiques sociologiquement pertinentes (taille et type de cabinets, taille et secteur d'activité des opérateurs de plateforme, sexe et tranche

[142] *Ibid.*

[143] Héléna Yazdanpanah, *Les avocats d'entreprises et leurs clients : pratiques collectives et conseils individuels en droit social*, thèse de doctorat, Université de Lille, 2021.

d'âge des personnes interviewées, position occupée dans l'entreprise ou dans le cabinet). Les lettres permettent de saisir la qualité de la personne (A : avocat·e ; J : juriste ; L : lobbyiste) et l'organisation pour laquelle elles et ils travaillent, que ce soient des cabinets (LF : *law firm* ou grand cabinet d'affaires ; CA : cabinet d'affaires traditionnel ; CN : cabinet de niche ; P : cabinet en droit pénal des affaires) ou des opérateurs de plateformes (PFT : plateforme VTC ; PFR : plateforme de placement d'extras). Le chiffre après chaque lettre ou ensemble de lettres permet de distinguer les différents types d'acteurs (A1, A2, A3, pour les avocat·es par exemple) et les organisations de même type si besoin (LF1, LF2 pour les grands cabinets d'affaires par exemple).

**Tableau 6 : anonymisation retenue pour les avocat·es, les juristes et lobbyistes des plateformes**

| Désignation | Qualité | Sexe | Tranche d'âge estimée | Type d'entreprise/cabinet | Date de l'entretien |
|---|---|---|---|---|---|
| A1LF1 | Avocat·e en droit social | Masculin | Cinquantaine | Grand cabinet d'affaires | 09/07/2024 |
| A2LF1 | Avocat·e en droit social | Masculin | Trentaine | Grand cabinet d'affaires | 09/07/2024 |
| A3LF1 | Avocat·e en droit social | Masculin | Trentaine | Grand cabinet d'affaires | 09/07/2024 |
| A4LF2 | Avocat·e en droit social | Masculin | Quarantaine | Grand cabinet d'affaires | 24/09/2024 |
| A5CA1 | Avocat·e en droit des affaires et droit social | Féminin | Quarantaine | Cabinet d'affaires traditionnel | 04/07/2024 |
| A6CA2 | Avocat·e en droit social | Féminin | Quarantaine | Cabinet d'affaires traditionnel | 16/07/2024 |
| A7CN | Avocat·e en droit du numérique | Masculin | Trentaine | Cabinet de niche | 05/06/2024 |
| A8CN | Avocat·e droit du numérique | Masculin | Trentaine | Cabinet de niche | 05/06/2024 |
| A10P1 | Avocat·e en droit pénal des affaires | Masculin | Trentaine | Cabinet d'avocat·es pénalistes, dont droit pénal des affaires | 15/10/2024 |
| A11P1 | Avocat·e en droit pénal des affaires | Féminin | Trentaine | Cabinet d'avocat·es pénalistes, dont droit pénal des affaires | 15/10/2024 |
| A12P2 | Avocat·e en droit pénal des affaires | Féminin | Trentaine | Cabinet d'avocat·es pénalistes, dont droit pénal des affaires | 20/06/2024 |
| J1PFT | Juriste | Masculin | Trentaine | Plateforme VTC majeure | 11/04/2019 |
| J2PFT | Juriste | Féminin | Trentaine | Plateforme VTC majeure | 03/10/2024 |
| J3PFT | Juriste | Féminin | Trentaine | Plateforme VTC majeure | 03/10/2024 |
| L1PFT | Lobbyiste | Féminin | Trentaine | Plateforme VTC majeure | 11/04/2019 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| L2PFT | Lobbyiste | Féminin | Trentaine | Plateforme VTC majeure | 03/10/2024 |
| J4PFR | Juriste | Féminin | Trentaine | Plateforme de placement d'extras | 16/07/2024 |
| L2PFR | Lobbyiste | Féminin | Trentaine | Plateforme de placement d'extras | 16/07/2024 |

## 1.2 Une activité d'avocat·es de niche en « droit du numérique » pour mettre en conformité le fonctionnement de plateformes hors du salariat

Si certains cabinets n'apparaissent pas ou peu dans le contentieux, cela ne signifie pas pour autant qu'ils ne remplissent pas un rôle important vis-à-vis de la construction de règles juridiques favorables aux plateformes, mais hors de l'espace judiciaire. Parmi eux, un cabinet fondé en 2017 a développé une position de conseil aux entreprises sur un marché dit de niche : le droit du numérique pour des sociétés technologiques.

Selon les deux fondateurs de ce cabinet, c'est de l'incertitude autour de la légalité du recours à des indépendants par des opérateurs de plateformes, qui commençaient à s'implanter en France dans la première moitié des années 2010, qu'est née leur activité de conseil :

> A7CN : Donc en gros, nous, ça fait plus de 10 ans qu'on est avocat. Quand on a commencé notre exercice professionnel en 2013, on s'est dit, on avait voyagé, on a vu AirBnB, on a vu qu'Uber venait d'arriver en France, on s'est dit cela va changer plein de choses […]. On a créé un blog c'est comme cela qu'on a commencé à écrire des choses d'un point de vue juridique sur ces sujets-là. L'objectif c'était de faire de la vulgarisation juridique pour les entrepreneurs. Donc comment naviguer dans le droit, comment créer des modèles dans cette nouvelle économie, à l'époque, cela s'appelait économie collaborative […]. Donc ça, c'était le point de départ, on a écrit tout un tas d'articles sur tout un tas de sujets et, un jour, on a pris un Uber ensemble, on s'est dit tiens c'est marrant, on faisait chacun des dossiers de requalification dans d'autres domaines, moi je faisais beaucoup les boutiques SFR, des gérants succursalistes, des gens qui étaient indépendants et qui demandaient leur requalification dans ce statut-là.

Ils se décrivent comme des pionniers, faisant partie des premiers avocat·es à porter un intérêt aux opérateurs de plateformes. Ils s'inscrivent dans le récit de ces entreprises qui présentent leur modèle de fonctionnement comme une rupture vertueuse (l'économie collaborative), alors que, précisément, la création de cette activité de niche vient d'une familiarité aux enjeux de requalification liée à leurs activités précédentes d'avocats d'affaires spécialisés dans le droit du travail au sein de plus grandes structures. Leur popularité auprès de ces opérateurs, mais aussi des pouvoirs publics qui cherchaient alors à pérenniser le modèle en dehors du salariat des plateformes en inventant un cadre spécifique (cf. *infra*), viendrait d'un article de leur blog sur les possibilités de requalification des chauffeurs VTC :

> A7CN : Et donc, de fil en aiguille, on s'est dit comment faire, quel serait le raisonnement ? Donc on a imaginé le raisonnement, qui est un raisonnement extrêmement classique, mais qui était juste appliqué à un nouvel outil. Et on a écrit un article de blog qui a eu un succès significatif par rapport à tous les autres, qui était « des chauffeurs VTC, des vrais faux salariés ? ». Du jour

où l'on a publié cet article, on a eu des dizaines d'appels de chauffeurs qui voulaient qu'on les rencontre, qu'on voit comment ça se passait, qu'ils auraient voulu en savoir plus, etc.

Alors que des avocat·es travaillant principalement pour des entreprises ont pu peu à peu s'investir dans la défense de travailleurs de plateformes, voire endosser la figure d'avocat·es de cette cause (cf. chapitre 1), ils se sont quant à eux mis au service des opérateurs, en développant leur expertise à partir d'un cas test, afin d'ajuster leurs conseils aux entreprises clientes. Comme ils le racontent, ces avocats ont en effet défendu un chauffeur VTC dans le seul contentieux prud'homal où ils ont été impliqués et qu'ils ont gagné en appel :

A7CN : On en a vu tout un tas, on en a sélectionné un qui était… J'allais dire le plus intelligent, mais c'est pas ça, qui était le moins mercenaire, donc qui comprenait, avec qui on pouvait avoir une discussion, qu'on jugeait de qualité, et quelqu'un qui comprenait la dialectique de faire un procès, de l'incertitude, du délai, de plein de choses, et qui n'était pas juste en train de se dire j'allais faire un coup. Et on a choisi son dossier, parce qu'il avait des raisons selon nous de gagner, et parce que ça nous permettait à nous de tester le raisonnement que, par ailleurs, on déployait pour des plateformes. Donc c'était vraiment prendre un dossier test pour tester la limite et voir si, en fait, là où on fixait nous la limite, c'était le bon endroit. Ce dossier, donc, il a eu la vie que vous connaissez.

Il s'agit d'une situation certainement unique dans les procès que nous avons étudiés, mais qui informe sur le rapport au droit, et en particulier aux tribunaux, de ces avocat·es. Il s'agit d'éprouver par un contentieux les frontières du salariat, et de le faire avaliser par les juges, ce qui vient crédibiliser et publiciser leurs activités de conseil aux entreprises de plateformes, leur clientèle. Ils leur proposent alors de sécuriser juridiquement leur fonctionnement en amont d'un éventuel contentieux. L'extrait d'entretien suivant montre l'étendue du travail de mise en conformité qu'ils réalisent et à quel point ils participent à la fabrication des applications :

A8CN : Parce qu'en fait, on est d'abord un cabinet qui vend son expertise aux plateformes. La manière dont on les conseille sur ces sujets, c'est… Enfin, on fait plein de choses pour nos clients. On les met en conformité avec le RGPD, ça n'a rien à voir avec les sujets de requalification, avec le Code de la consommation, parce qu'il faut respecter les droits des consommateurs, et avec tout un tas de règles au logiciel, etc. Mais sur ces sujets de requalification, notre manière de les conseiller, c'est via le parcours utilisateur. C'est revoir les écrans des applications, les écrans du site, pour **éradiquer tout ce qui, dans le fonctionnement ou dans la présentation, ferait ressembler ces gens à des salariés, ou à un service organisé**. C'est mettre en œuvre ces changements concrètement dans le produit, évidemment, ce n'est pas juste de l'affichage, même si l'affichage compte dans un litige. Et puis, c'est les aider, évidemment, à avoir des conditions générales, des contrats, qui soient des vrais contrats commerciaux et pas des contrats avec… Là, je reviens au premier dossier [XX] où il y a des clauses d'exclusivité qui font partie de ces… qu'on appelle des *red flags* où c'est très facile ensuite de requalifier quand il y a une obligation de travailler avec quelqu'un […].

Cela étant dit, il y a aussi d'autres clients, notamment certains des nôtres, qu'on a pu accompagner depuis le début et pour lesquels c'est effectivement beaucoup plus stressant parce qu'en fait on teste sa propre construction qu'on a faite avec le client, mais là où il y a le côté où on a pu préparer, peut-être en construisant dans le fonctionnement technologique, dans le fonctionnement contractuel de la plateforme, et de sa relation avec le travailleur, des garde-fous évidemment qui sont en faveur de la plateforme au sens de l'objectif de la plateforme, c'est de conserver la nature commerciale de sa relation avec le travailleur parce que sinon il suffirait de tout changer, et de salarier tout le monde, donc évidemment l'objectif d'une plateforme, de nos clients, qui sont 99 % de nos clients, c'est de défendre le caractère commercial de la relation en mettant en place des choses qui sont vertueuses, pour défendre nos différences.

Par ailleurs, ils insistent sur le choix de leurs clients, et le refus de travailler avec des « pirates » qui « veulent tricher », c'est-à-dire se tenant à distance de toute intention de mettre en œuvre des pratiques frauduleuses. La frontière peut paraitre mince entre la recherche d'une sécurisation juridique d'un modèle de fonctionnement qui se situe à la lisière du salariat et la fraude, mais elle constitue un enjeu majeur des procès du travail sur les plateformes, au civil, et surtout au pénal, où est jugée l'intentionnalité de contourner le salariat.

Ce cabinet de niche n'a pas pour seuls clients des opérateurs de plateformes soucieux de rester hors du cadre salarial, le marché étant trop restreint, et ce d'autant que les plateformes qu'ils conseillent semblent surtout être des startups françaises de petite et moyenne taille qui ne disposent pas de services juridiques internes étoffés qui pourraient faire ce travail de mise en conformité. La labélisation de droit du numérique qu'ils revendiquent permet de positionner leur cabinet sur une niche du conseil en droit des affaires qui dépasse les plateformes et le droit du travail pour venir englober toutes les questions juridiques soulevées par l'utilisation des nouvelles technologies. Ainsi, le cœur des activités de ce cabinet réside dans le conseil aux entreprises et aux investisseurs du numérique, bien qu'il soit difficile pour eux de nous donner une définition précise de cet espace entrepreneurial, dont les frontières semblent définies par le périmètre de leurs clients et une revendication d'innovation :

> A7CN : Donc en fait nous on est experts des plateformes, mais en fait aujourd'hui ça veut dire quelque chose, pendant, quand nous on a créé le cabinet en 2017, on rigolait un peu en disant on s'auto-crée une spécialité qui n'existe pas, avec des acteurs qui ne sont pas aussi puissants qu'aujourd'hui, donc en fait le droit, c'est là où en fait aujourd'hui il y a une barrière à l'entrée de connaissances qui est beaucoup plus importante que ce que nous on a expérimenté […]. On conseille des entreprises innovantes et technologiques. Donc c'est des plateformes et plein d'éditeurs de logiciels. Des gens qui, juste, innovent avec de la technologie dans l'industrie. Enfin, c'est beaucoup plus large que juste la plateforme. Mais on a depuis toujours un très gros focus sur le nouveau statut de certains travailleurs, la qualité d'indépendant. Et l'on a fait tous les dossiers qui sont possibles dans ce domaine-là […].
>
> A8CN : Et point très important, on est vraiment des avocats du droit du numérique. C'est-à-dire qu'on est des spécialistes des plateformes, des logiciels. Et donc, on est très bon dans la connaissance économique et opérationnelle, informatique, du fonctionnement d'une plateforme sous différentes modalités. On est très bon en droit du travail, on est très bon en procédure collective, en droit commercial, en droit des données personnelles, en droit de la consommation, appliqués à ces modèles-là. Et donc c'est aussi parce qu'on est très spécialisé sur un type de modèle, des plateformes, mais pas seulement, mais ça a commencé avec les plateformes, qu'on est capable de conseiller ces entreprises dans toute cette typologie de dossiers, tout en ayant une taille restreinte, parce qu'effectivement, on est 7 avocats, 10 avec des élèves avocats.

Ces avocats ne se limitent pas à des activités de conseils et de contentieux, car ils interagissent également avec les pouvoirs publics pour dessiner la législation concernant les opérateurs de plateformes. Nous avions ainsi repéré les activités de ce cabinet dès 2019 dans une précédente enquête alors que ces fondateurs pratiquaient des activités de *lobbying* dans le cadre de la loi LOM à côté de cadres de plateformes. Cela souligne que les tentatives d'orientation des règles juridiques en fonction des intérêts économiques des plateformes peuvent se faire en déployant un répertoire d'action qui ne se limite pas à l'enceinte des tribunaux, y compris pour des

avocat·es[144]. En entretien, les deux fondateurs du cabinet évoquent d'ailleurs l'écoute qu'ils ont pu recevoir de la part des pouvoirs publics, dès la présidence de François Hollande, preuve de la reconnaissance de la niche qu'ils se sont créée :

> A7CN : On a la chance d'avoir en fait, on ne va pas dire créer le droit, mais on était là avant qu'il y ait des règles, c'est-à-dire que quand on a commencé, la plateforme n'était pas définie juridiquement. On a participé au groupe de travail avec le cabinet de la ministre Lemaire[145] à l'époque pour la création de ce statut, donc on a été là à un moment un peu charnière où personne ne savait rien, et nous, en fait, on avait beaucoup d'informations parce qu'on s'est retrouvé en notre qualité de blogueurs dans tout un tas de discussions, de commissions pour la création des règles, donc en fait on avait beaucoup d'informations de ce qui a été retenu, ce qui a été envisagé, ce qui ne l'a pas été, et donc, en fait, ça c'était beaucoup d'infos que pas beaucoup de monde avait et surtout que personne ne connaissait.

Rares sont les cabinets d'affaires de taille comparable à être autant impliqués dans la construction du cadre juridique régulant les activités des opérateurs de plateformes et d'un modèle de conformité au droit. Parmi les autres avocat·es d'affaires rencontrés, seule une (A5CA1) indique construire sa clientèle parmi les acteurs du numérique, notamment les influenceurs, où, là aussi, la frontière entre travail indépendant et salarié se pose. Si de grands cabinets d'affaires généralistes et des pénalistes participent aussi à la validation du modèle de fonctionnement des plateformes, leurs avocats le font davantage en assurant la défense de ces opérateurs dans un contentieux qui peut se révéler numériquement important.

## 1.3 La gestion du contentieux des plateformes par des avocat·es d'affaires

Le contentieux, en particulier quand il est important numériquement (au civil) ou symboliquement (au pénal), change en partie la nature des relations entre les opérateurs de plateformes et les avocat·es. Dans ce cadre, l'enjeu n'est pas, prioritairement, de construire un modèle de conformité au droit, mais d'en démontrer la validité devant les tribunaux. Les relations entre les plateformes et leurs avocat·es ne sont alors pas nécessairement des relations au long cours. En effet, nous pouvons distinguer deux types de configurations. La première est celle que nous avons le plus documentée et celle sur laquelle nous nous concentrons : des avocat·es d'affaires spécialisé·es en droit social prennent en charge un contentieux civil de masse les amenant à travailler sur le temps long avec les services juridiques de ces opérateurs. La seconde, plus rare, que nous évoquerons à la fin de cette sous-partie concerne les procès au pénal qu'ont connus quelques opérateurs de plateformes et leurs dirigeant·es.

[144] Sur les bases sociales qui rendent efficace l'intervention des avocats d'affaires dans la sphère publique, cf. Pierre France et Antoine Vauchez, *Sphère publique, intérêts privés : enquête sur un grand brouillage*, Paris, Presses de Sciences Po, 2017.
[145] Axelle Lemaire, secrétaire d'État chargée du numérique sous les gouvernements Valls 1, 2 et Cazeneuve de 2014-2017.

**Encadré 6 : les juristes des plateformes comme agents de circulation d'un modèle transnational de conformité au droit ?**

À rebours d'un discours porté par les dirigeant·es des plateformes et leurs conseils, qui voudrait que les plateformes aient toutes un fonctionnement différent, si bien qu'il serait difficile de monter en généralité sur leurs caractéristiques, et de faire, dans le procès de l'une, le procès général des plateformes (cf. *infra*), les quelques éléments dont nous disposons sur les trajectoires des juristes des plateformes laissent entendre qu'elles et ils participent à diffuser un modèle transnational commun de conformité au droit hors du salariat. Ainsi, avant de rejoindre la plateforme PFR de placement d'extras, la juriste J4PFR travaillait pour une plateforme de VTC européenne. Quant à l'ancien directeur juridique spécialisé sur le droit du travail d'une plateforme majeure de VTC pour la région Europe Moyen-Orient durant quatre ans (J1PFT) jusqu'en 2020, il a travaillé ensuite en tant que « responsable mondial du droit du travail et du contentieux commercial » chez l'une des principales plateformes de livraison de repas pendant un an, avant d'être nommé directeur juridique d'une entreprise de solution de paiement par QR code (proposée aux restaurateurs) pendant deux ans, pour enfin être nommé directeur juridique de la principale plateforme pour *freelances* (donc des travailleurs indépendants) dans le secteur du numérique. Leurs trajectoires indiquent que les plateformes constituent un ensemble d'acteurs économiques suffisamment important à l'échelle mondiale pour que des cadres supérieur·es spécialisé·es en droit du travail y fassent carrière en passant de l'une à l'autre, contribuant certainement à importer et exporter des manières éprouvées de conformer ces entreprises au droit en minimisant les risques de requalification des relations de travail en salariat.

La première configuration correspond le plus à celle des joueurs répétés identifiée par M. Galanter, puisqu'un même opérateur (typiquement une plateforme de VTC comme Uber) affronte plusieurs centaines de procès au civil (tout particulièrement un contentieux prud'homal qui peut se poursuivre en appel et en cassation), qui sont confiés à un ou deux grands cabinets d'affaires. Ces deux acteurs, opérateurs et grands cabinets d'affaires, disposent de ressources importantes (financières, en termes d'expertise juridique et en nombre d'avocat·es, de juristes et de collaborateur·rices mobilisables) leur permettant de construire une stratégie judiciaire sur le temps long, et ce quand bien même ils ne sont pas à l'initiative de ce contentieux dans la majorité des cas, y compris en appel (70 % – 105 cas – des procès en appel en matière sociale sont à l'initiative des travailleurs). Nous explorerons cette configuration principalement à partir d'une plateforme de VTC majeure et des cabinets d'affaires que ses cadres ont mobilisés.

La présence d'un service juridique au sein de la plateforme – qui n'est pas systématique puisque beaucoup de ces opérateurs sont en France des startups de petite taille – ne va pas de pair avec des procédures internes de règlement des conflits qui permettraient d'éviter ou diminuer le contentieux, comme le dépeint la théorie de l'endogénéisation du droit[146]. C'est même le contraire que nous observons, c'est-à-dire que ces services juridiques semblent à la fois synonymes d'entreprises de taille importante et d'un contentieux souvent conséquent à gérer. Il

[146] Lauren B. Edelman, « L'endogénéité du droit », *op. cit.*

parait en effet difficile de contenir le contentieux par des procédures internes de règlements des conflits en cas de recours à des travailleurs indépendants[147], et ce alors que les travailleurs initient ces procès majoritairement à l'occasion de ruptures de relation de travail. Si une partie des activités des cadres du service juridique de cette plateforme consistent à « adapter le modèle » au droit français, comme le font les avocats du cabinet de niche évoqués précédemment, un versant important de leurs tâches est donc consacré à suivre et à gérer le contentieux, dans une relation étroite avec des cabinets. Cette relation est d'autant plus nécessaire que ces services paraissent, même dans les grandes plateformes, peu développés au regard d'autres d'entreprises. C'est en tout cas l'avis d'avocats qui ont eu à défendre cette plateforme de VTC devant les juridictions sociales :

> A1LF1 : Ça nous a surpris, c'est un peu le fonctionnement startup, c'est vraiment la culture startup et c'est vrai qu'on a un peu pâti de ça, le manque de ressources internes chez eux qui faisait que nos interlocuteurs étaient souvent débordés et se reposaient d'ailleurs beaucoup sur leurs avocats en particulier… c'est pour ça aussi que au bout de dix ans c'est devenu un peu dur.

L'avocat A4LF2 explique quant à lui qu'il a l'habitude de travailler pour de grands clients institutionnels français, disposant de larges équipes de juristes, à l'inverse de la plateforme PFT, ce qui explique selon lui une forte sollicitation de conseils externes. Ce qu'un grand groupe aurait internalisé, la plateforme l'a externalisé, ce qui lui offre davantage d'espace pour intervenir et être associé aux décisions, ce qu'il trouve « génial », aimant particulièrement travailler pour ce client.

En 2019, lors d'un premier entretien, cette plateforme de VTC comptait deux juristes spécialisés en droit du travail pour une zone géographique étendue (la région Europe / Moyen-Orient et Afrique dite EMEA pour Europe Middle East & Africa). En 2024, à l'occasion d'un entretien resserré sur les enjeux du contentieux, l'équipe était désormais composée de cinq personnes dont au moins deux femmes (J2PFT, J3PFT), en charge d'une zone géographique qui, la plupart du temps, ne se limite pas à la France. Compte tenu du contentieux en requalification important auquel fait face cette plateforme, il parait évident que les cadres des plateformes aient fait appel à de grands cabinets d'affaires pouvant pallier ce manque de ressources internes comme une juriste l'évoque, presque à regret :

> J2PFT : On fait partie d'un groupe [pays étranger anonymisé], donc on a le travers de ne devoir bosser qu'avec de gros cabinets, et ça c'est quelque chose qu'on modifie petit à petit en expliquant que ce n'est pas forcément les plus gros les meilleurs, bon c'est vrai qu'en France ça ne marche pas vraiment avec le discours, mais dans beaucoup d'autres pays en Europe, on est allé chercher plutôt des cabinets de niche, qui faisaient par exemple principalement du droit du numérique, je pense au cabinet qu'on utilise en Belgique ou en tout cas des cabinets qui peuvent… et donc c'est souvent plus une question de personnes que de cabinets, et en effet, sur nos sujets, c'est hyper important de multiplier les points de vue.

[147] Nous pouvons faire l'hypothèse que le dialogue social sectoriel mis en place sous l'égide de l'Arpe depuis 2022 a pour ambition de jouer ce rôle.

Ce sont principalement deux des plus grands cabinets d'affaires généralistes de France qui se sont succédé (avec une période de tuilage) dans la représentation de cette plateforme devant les juridictions sociales (LF1, LF2). L'importance de ces deux cabinets dans l'espace du conseil en droit des affaires se manifeste dès leurs locaux : un bâtiment époque art déco situé dans de beaux quartiers de la capitale pour le premier, une ancienne caserne du XVIIIe siècle vendue par l'État en 2015 dans le 8e arrondissement pour le second. Ces locaux ont en commun d'avoir fait l'objet de rénovations récentes par un même cabinet d'architectes, ce qui leur donne une esthétique et une ambiance similaires, proches des grands cabinets d'affaires états-uniens que l'on peut voir mis en scène dans des séries télévisées. Les surfaces en marbre sont omniprésentes au rez-de-chaussée de ces bâtiments, tout comme le mobilier design, ainsi qu'un personnel de service (réceptionniste, maitre d'hôtel) en nombre.

Les cadres du service juridique de la plateforme indiquent que le choix de ces cabinets repose sur leur capacité à faire évoluer la jurisprudence à leur avantage, notamment en remportant des procès. Ayant travaillé avec LF1 dès son installation en France, les cadres de la plateforme de VTC ont peu à peu diversifié leur recours à des cabinets d'avocat·es, du moins en ce qui concerne le volet social, en s'attachant en particulier les services d'avocat·es de LF2. Les avocats en droit social de LF1 expliquent d'ailleurs comment ce contentieux est venu initialement jusqu'à eux à un moment où la plateforme se souciait davantage des conflits avec les taxis que de la relation de travail avec les chauffeurs VTC :

> A1LF1 : Alors, PFT travaillait dès le départ, lors de son implantation en 2012, avec notre équipe concurrence. Et moi, je suis intervenu à l'occasion de leur redressement Urssaf, en fait. Il se trouve que leur directeur juridique, à l'époque, était un ancien du cabinet Capstan, et je suis moi-même un ancien du cabinet Capstan, donc il avait pensé à moi. Et donc, voilà, c'est le premier dossier que j'ai fait pour eux. Comme il s'est bien passé, nous avons enchainé par la suite, c'est quand même un peu ce contentieux Urssaf qui a été le déclencheur, après, du contentieux prud'homal que l'on a connu, puisque ce contentieux Urssaf, il a donné lieu à une certaine médiatisation.
>
> Q : Mais donc, eux s'interrogeaient sur des sujets de concurrence plus que statut des travailleurs.
>
> A1LF1 : Oui, enfin, ils s'interrogeaient sur tout l'aspect règlementaire, en fait. Parce que, et je crois que c'est là le problème de l'économie de plateforme, c'est qu'elle a été créée avant que les législateurs n'y pensent vraiment. Et donc, le secteur était complètement dérégulé à l'époque. Et ils se posaient quand même des problèmes de conformité par rapport à des règlementations spécifiques sur les transports, enfin, des choses comme ça. Donc, notre équipe concurrence conseillait PFT sur ces aspects-là.

Le recours au cabinet LF2 parait répondre à une stratégie plus élaborée, dessinée après plusieurs années de contentieux social, tout en mêlant des enjeux d'interconnaissance. A4LF2, titulaire d'une thèse de doctorat en droit, aurait été repéré par les cadres du service juridique, à la recherche d'une nouvelle ligne de défense, à la suite de la publication d'un commentaire d'un arrêt de la cour d'appel de Paris concernant la plateforme dans le *Bulletin Joly Travail.* Par ailleurs, cet avocat se trouvait aussi être à l'université avec l'une des responsables du service juridique de la plateforme. Elle et il appartiennent à la même génération et sont possiblement issu·es du même milieu social, facilitant les relations de travail entre eux. Nous n'avons

cependant pas tous les éléments pour expliquer ce changement de cabinet d'affaires par la plateforme[148], quand bien même la recherche d'une nouvelle ligne de défense est plausible. L'avocat A4LF2 distingue dans sa publication différents types de contraintes dans une relation de travail. Certaines relèvent de la subordination salariale et d'autres, mises en place par la plateforme de VTC, seraient compatibles avec le recours à des travailleurs indépendants. Cet avocat est d'ailleurs loin d'être le seul à s'adonner à des commentaires de la jurisprudence afin de se faire reconnaitre sur un domaine dont le contentieux est en plein essor. C'est également le cas des fondateurs du cabinet de niche en droit du numérique étudié précédemment qui ont créé un blog et même une revue, ou encore de l'avocate A1C1 qui a défendu la dirigeante d'une plateforme de microtravail. Comme elle le résume elle-même, l'enjeu est d'apparaitre comme une professionnelle du droit qui fait partie de l'écosystème des entreprises du numérique et des plateformes en particulier :

> Q : On a vu que vous aviez quand même pas mal publié sur les plateformes. Vous avez fait des articles, je crois, dans *Les cahiers LAMY du CSE*. Vous avez fait des papiers sur la représentation collective au moment du rapport Frouin. Vous avez publié des choses sur l'arrêt de la Cour de cassation Uber.
>
> A5CA1 : Oui.
>
> Q : Et donc, on se demandait comment, voilà, pour vous, c'était quoi l'enjeu d'intervenir autant sur ces questions-là ? C'étaient des enjeux de visibilité ?
>
> A1C1 : Évidemment. Oui. Exactement. C'est de se dire qu'on est dans un écosystème dont on est référent et il faut qu'on arrive à communiquer, à alimenter sur ce sujet et montrer qu'on fait partie de cet écosystème, oui.

Les opérateurs de plateformes semblent donc constituer un marché suffisamment important pour que des avocat·es cherchent à en faire des clients. C'est sans compter, sans doute, sur l'enjeu symbolique fort à se positionner vis-à-vis du sujet des plateformes numériques de travail, très médiatisé, et qui fait l'objet d'une forte attention des pouvoirs publics et des professionnel·les du droit au sens large (en incluant les universitaires). En tout cas, le contentieux des plateformes représente un travail conséquent, et peut-être même assez inhabituel, pour les avocats des deux grands cabinets d'affaires interviewés.

> A1LF1 : Nous sommes en plus une petite équipe. Nous sommes une quinzaine d'avocats. Travaillant sur ces dossiers-là, il y a eu au maximum quatre avocats de l'équipe. Mais pour nous, c'est une charge très importante […].
>
> Q : En termes de volume de travail par rapport à vos autres clients dossiers c'était quelque chose d'important ?
>
> A1LF1 : C'était très très important… ça l'a surtout été les premiers mois et les premières années où il a fallu vraiment bâtir une argumentation. Par la suite, il a fallu toujours adapter l'argumentation aux spécificités des cas d'espèces, on a aussi fait évoluer l'argumentation en trouvant de nouveaux arguments en fonction également de l'évolution de la règlementation, etc.,

[148] Ce changement pourrait s'expliquer par des échecs jugés trop important devant les tribunaux par le précédent cabinet, mais cela n'a pas été évoqué explicitement en entretien et nous de disposons pas des chiffres. Les avocats du précédent cabinet de la plateforme évoquent quant à eux une lassitude d'avoir géré pendant longtemps ce contentieux devenu répétitif. C'est le cabinet et non la plateforme qui aurait mis un terme à la relation dans leur version des faits.

> qu'il a fallu prendre en compte, mais c'est toujours resté très important parce que nous avions de plus en plus de dossiers à gérer, à la fin, par plusieurs centaines de dossiers et, encore une fois, nous étions quatre à le faire et il y avait facilement une audience par semaine.

Ce volume de travail conséquent est également évoqué par l'avocat A4LF2 qui a repris la suite du contentieux géré par LF1 devant les juridictions sociales. Il nous indique qu'en l'espace de trois ans, ce ne sont pas moins de 800 dossiers en cours que lui et son équipe doivent gérer. Ce « client pas comme les autres » occupe « une place colossale » dans son activité, « un travail dingue », qui mobilise quatre personnes du cabinet, et nécessite un suivi administratif conséquent, des échanges très réguliers avec les juristes de la plateforme, concernant notamment le montant des demandes, des condamnations, les éventuelles transactions. En termes de volume, il rapproche ce contentieux, qu'il qualifie d'exceptionnel, de ceux en matière de licenciement collectif. Pour autant, il parvient à conserver d'autres clients, ne faisant plus au moment où nous le rencontrons que plaider ces dossiers, dont le montage est délégué à son équipe.

La durée de la relation avec la plateforme et l'ampleur du contentieux à traiter font que ces avocat·es sont au quotidien en interaction étroite avec l'opérateur de plateforme, tant et si bien que les frontières entre les services juridiques – placés en position de donneurs d'ordres – et les cabinets se brouillent. Les juristes de la plateforme parlent d'un « travail à quatre mains entre l'avocat et le client », d'une « co-construction » (J3PFT). L'avocat A4LF2 va plus loin, indiquant que ce sont « des gens avec qui on a réussi à créer un lien », fondé sur la « confiance », lien qui se crée notamment lors des audiences, auxquelles il arrive que les juristes de la plateforme assistent. Au-delà, c'est même la frontière entre conseil et contentieux qui apparait artificielle dans cette configuration. D'abord, parce que ces avocat·es ont d'autres plateformes comme clients, mais hors contentieux. Ensuite et surtout, car le contentieux vient alimenter un travail de conseil pour faire évoluer le fonctionnement des applications en fonction de l'état de la jurisprudence. Si cet aspect du travail est qualifié de minime par l'avocat A4LF2, c'est aussi pour lui « une phase très intéressante », et cela lui permet d'être intégré « en amont des évolutions du business ». Ce serait même dans sa pratique quelque chose de rare de faire partie de « la chaine de décision du business », et d'être « au cœur de la décision ».

Pour finir, relevons que les relations et les logiques qui président au choix des avocat·es pénalistes sont assez différentes. Elles reposent sur des sollicitations par des confrères et consœurs civilistes qui représentent déjà ces entreprises (avocate A12P2), ou encore des « concours de beauté », c'est-à-dire des mises en concurrence d'avocat·es sur leur angle argumentatif (A10P1, A11P1). Ces avocat·es paraissent plus en contrôle de la stratégie judiciaire que les avocat·es au civil, ce qui s'explique par la rareté et les enjeux plus forts, symboliques et en termes de condamnation, des procès pénaux. Ces constats ne sont pas propres aux procès des plateformes. Par ailleurs, si l'avocat civiliste A4LF2 a évoqué une forte proximité avec les juristes de la plateforme de VTC – proximité, voire amitié évoquée par d'autres avocat·es d'affaires spécialisés en droit du travail vis-à-vis des dirigeant·es de ces

entreprises (avocates A5CA1, A6CA2 défendant respectivement une plateforme de livraison et de microtravail) –, elle est moins exprimée par les avocat·es pénalistes, qui peuvent mettre de la distance. C'est le cas par exemple d'une avocate A12P2 qui a assuré la défense d'un dirigeant d'une plateforme de livraison, dont elle estime qu'il est « clivant », notamment pour des magistrat·es :

> A12P2 : Il tellement axé sur la liberté, il a un côté super libéral je pense, et puis il y croit vachement et puis lui bah il est entrepreneur depuis qu'il a 18 ans, donc il croit profondément à ce truc, et c'est pas exactement une façon de penser des magistrats des tribunaux correctionnels qui eux, évidemment, sont ultra attachés au respect du cadre, c'est bien normal c'est leur boulot […]. *À propos de la préparation du procès avec lui* : Ça le fatiguait on avait l'impression qu'on le convoquait on disait, il faut prévoir trois heures on fait vraiment des questions-réponses, il venait avec sa copine, en plus elle ne parle pas français, on ne va pas le faire en anglais parce que ce sera en français, on l'installait, mais vraiment il trainait les pieds.

Outre l'attitude de ce dirigeant, cette distance peut très certainement s'expliquer par le fait que les avocat·es pénalistes, y compris quand elles et ils sont spécialisé·es en droit pénal des affaires, sont plus autonomes vis-à-vis de l'espace entrepreneurial et sont davantage pris dans les enjeux et hiérarchies propres à l'univers judiciaire, dont elles et ils font partie des acteurs parmi les plus dominants, d'autant qu'elles et ils évoluent dans des cabinets de pénalistes parisiens. Ces questions peuvent être prolongées en cherchant à savoir si ces avocat·es, comme les autres avocat·es d'affaires, peuvent être considérés comme des avocat·es d'une cause.

## 1.4 Les avocat·es des plateformes : des *cause lawyers* ?

Comme nous l'avons relevé dans le premier chapitre, si les travaux sur le *cause lawyering* ont envisagé que les *causes lawyers* puissent servir des causes conservatrices et la défense de dominant·es, en pratique, les recherches portent néanmoins sur des avocat·es dégageant des ressources pour représenter des dominé·es dans une optique progressiste et militante de transformation du droit en leur faveur. Pourtant, à l'instar des travaux qui portent sur l'espace de la représentation patronale qui utilisent la sociologie du militantisme et de l'action collective élaborée à partir de mobilisations de dominé·es[149], il serait possible de mettre le concept de *cause lawyering* à l'épreuve des avocat·es d'affaires. Les avocat·es des plateformes permettent ici d'esquisser quelques pistes. Ce qui est certain, c'est que l'engagement en faveur de ce que l'on pourrait appeler la cause des plateformes est moins aisément repérable que la cause des travailleurs des plateformes, puisqu'elle n'implique pas les mêmes arrangements (voire sacrifices) financiers pour représenter ces entreprises (au contraire), et que l'engagement en faveur de cette possible cause, et plus largement en faveur d'une certaine conception du droit, est dénié. Ainsi, les avocat·es que nous avons interviewé·es se rapprochent tout au plus de la

[149] Michel Offerlé, *Sociologie des organisations patronales*, Paris, la Découverte, 2009 ; Michel Offerlé, « Militer en patronat », *Sociétés contemporaines*, 2015, vol. 98, nº 2, p. 79--106.

figure du *cause lawyer* « procéduraliste » identifiée par Hilbink[150], qui voit le droit et le politique comme deux choses séparées, croit dans le caractère juste du système judiciaire, ou encore qui a une approche individualisante des problèmes sociaux. Ce type d'avocat·e de cause est animé par des idéaux qui sont ceux de sa profession et consituent son univers de référence principal.

La difficulté à répondre à cette interrogation de recherche pour les avocat·es d'affaires réside d'abord dans leur rapport à l'enquête. Contrairement à la majorité des avocat·es de travailleurs avec qui nous avons pu parcourir leur trajectoire, cela n'a pas été le cas pour la plupart des avocat·es des plateformes. Nous avons pu certes repérer quelques éléments de trajectoires proches, comme le passage par de mêmes lieux de formation tels que l'université d'Assas (commune au moins à une juriste d'une plateforme VTC et un avocat les représentant) et mêmes cabinets (Capstan pour plusieurs enquêté·es), mais ils restent insuffisants pour en tirer des analyses robustes. L'éloignement social avec ces enquêté·es, le fait que, bien souvent, elles et ils se mettent en scène comme des imposant·es, favorisent une censure concernant des questions sur leurs trajectoires. Le temps parfois limité des entretiens, ou encore des formes de réticences au raisonnement sociologique font que nous n'avons pas toujours pu recueillir directement des éléments sur leur parcours, et plus généralement leur positionnement à l'égard de la conception du travail véhiculée par les plateformes numériques.

Cela dit, des avocat·es rencontré·es expriment un soutien aux plateformes. C'est le cas des fondateurs du cabinet de niche en droit du numérique, dont on a déjà souligné combien ils ont participé à la création de catégories juridiques spécifiques pour ces opérateurs en même temps qu'ils se créaient un marché. D'autres s'inscrivent dans le sillage des propos d'Emmanuel Macron à propos de ces acteurs économiques, qui permettraient de mettre dans l'emploi des jeunes des quartiers populaires, comme l'avocate d'une plateforme de livraison :

> A6CA2 : Et après, c'est, en tout cas, je crois, très français que de faire rentrer impérativement dans une case quelque chose qui, pour moi, n'a pas à rentrer dans une case. Ou si l'on doit faire rentrer ça dans une case, c'est celui d'un contrat *sui generis*, dans la pire des hypothèses. Et, en tout cas, c'est pour moi des problématiques qui répondent plus à un fait de société, et ce que je trouvais intéressant sur ces sujets-là, c'est que, moi, c'est tout l'arrière que j'ai trouvé intéressant. C'est-à-dire que, c'est des contrats avec quand même des mérites qui ne sont pas clairement exposés. C'est-à-dire que vous avez des populations qui étaient quand même marginalisées, et moi, je trouve que ça a permis de les réinsérer dans le contact, humainement, de la population. Et après, ce qu'on dit pas non plus, c'est que ça a fait économiser beaucoup d'argent en Pôle emploi, par exemple. Et donc, je pense que c'est aussi pour ça que le gouvernement s'est montré un peu désireux de calmer les choses, parce que je pense qu'il y voit aussi son intérêt là-dessus.

Si les avocat·es rencontré·es ne s'inscrivent pas tou·tes dans cette rhétorique, elles et ils partagent comme point commun d'avoir une clientèle exclusivement faite d'entreprises et de dirigeant·es d'entreprises, à l'exception des avocat·es pénalistes qui peuvent défendre des client·es dans des contentieux autres que le droit des affaires (violences sexistes et sexuelles

[150] Thomas M. Hilbink, « You Know the Type...: Categories of Cause Lawyering », *Law & Social Inquiry*, 2004, vol. 29, nº 3, p. 657--698.

pour l'avocate A12P2, corruption politique pour les avocat·es A10P1 et A11P1, du côté des accusés ou des parties civiles). Ainsi, si le soutien à la cause des plateformes ou aux entreprises n'est pas toujours explicite, celui-ci est diffus, puisque, en pratique, ces avocat·es défendent une conception du droit social mis au service de la compétitivité des entreprises, qui est dominante à l'heure actuelle[151]. Ce caractère diffus, mais omniprésent d'un engagement, *a minima* professionnel, à défendre une vision entrepreneuriale du droit fait que ces avocat·es peuvent refuser d'être affublés de l'étiquette d'être les avocat·es d'une cause, voire, revendiquent la défense du droit du travail dans son ensemble :

> A2L1 : On n'a jamais abordé le sujet de manière politique on ne défendait pas l'économie des plateformes.
>
> A1LF1 : Ça peut paraitre prétentieux, mais je défends essentiellement le droit du travail en fait. Dans tous mes dossiers j'ai à cœur de jouer mon rôle d'auxiliaire de justice qui est d'éclairer juridiquement la juridiction sur le droit applicable, tel qu'il est, pas tel qu'on aimerait qu'il soit. Évidemment, il y a des imperfections, tout le monde en est bien d'accord, mais ce n'est pas forcément au juge de les corriger […]. Après, je vous le dis, mais je ne travaille jamais pour le côté salarié, pas par conviction idéologique, mais voilà, il me parait plus simple, plus facile de travailler côté entreprise pour se faire payer, et puis aussi c'est moins chronophage, je plains mes confrères, certains d'entre eux avaient industrialisé le truc, mais moi je suis très admiratif de mes confrères qui interviennent pour des salariés, parce que déjà ils ne peuvent pas demander les honoraires que nous demandons nous, ils se payent parfois en honoraires de résultats… et puis surtout, ils font preuve d'une bienveillance et d'une patience surtout parce qu'un salarié c'est sa vie, un salarié c'est sa vie professionnelle, donc il est inquiet. D'ailleurs, il n'a pas forcément de notion de droit contrairement à nos interlocuteurs qui sont DRH, directeurs juridiques, etc., on n'a pas nécessité de leur expliquer ce qu'est la procédure comment ça se passe, etc., ils le savent, c'est beaucoup plus simple d'être du côté employeur, je ne suis jamais du côté salarié, les rares fois où je l'ai été ça s'est d'ailleurs mal passé, mais bon, j'avais vraiment l'impression de défendre avant tout le droit du travail qui protège des personnes qui sont effectivement juridiquement subordonnées, qui n'ont pas le choix […]. C'est ça le salariat, ce n'est pas la panacée vous avez des droits, mais vous avez aussi beaucoup d'obligations, et c'est ça aussi que je tentais de rappeler parce que moi je crains effectivement qu'à trop tordre le droit du travail, on finisse par le dissoudre.

On comprend dans les derniers propos de cet avocat d'un grand cabinet d'affaires que son engagement à défendre le droit du travail est synonyme de ne pas étendre les frontières de ce qui peut être considéré comme du travail salarié, ce qui risquerait de « tordre le droit du travail » et même de le « dissoudre ». Cette conception du droit du travail est en adéquation avec la défense des plateformes. Défendre les plateformes, c'est-à-dire leur recours à des travailleurs indépendants, revient alors selon lui à défendre le droit du travail. Au-delà, cet extrait d'entretien est intéressant dans ce qu'il révèle de l'intérêt économique à défendre ces opérateurs, à la différence d'avocat·es des travailleurs des plateformes qui évoquent les difficultés financières, pour eux et leurs cabinets, que pose leur défense. En entretien avec ces avocat·es d'affaires, l'argent n'est jamais un problème, tout au plus, l'avocat A1LF1 nous a indiqué que le cabinet a dû consentir à un effort dans la tarification forfaitaire pour la plateforme

[151] Laurent Willemez, *Le travail dans son droit. Sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2017.

de VTC qu'il représente. Les avocats du cabinet de niche en droit du numérique avouent quant à eux « être cher[s], plutôt, comme cabinet ».

Ces derniers partagent avec l'avocat A1LF1 une conception libérale du droit presque anachronique, au sens où elle nie des ressorts de la construction du droit du travail (protéger les travailleurs vulnérables de l'arbitraire patronal en en faisant des salariés dotés de droits politiques et sociaux). Dans l'extrait d'entretien suivant, ils mettent sur un même plan des travailleurs fortement qualifiés et rémunérés d'un côté et des travailleurs déqualifiés de l'autre, dont les modalités de leur travail seraient suffisamment proches pour relever de la même catégorie du travail indépendant :

> A8CN : Il y a aujourd'hui l'idée que, si vous êtes un col bleu, si votre travail sectoriel c'est un peu des choses qui sont plus manuelles, qui nécessitent moins de diplômes, par exemple, être avocat, il faut un diplôme, être médecin, il faut un diplôme, être infirmière, il faut un diplôme, eh bien, les conseils de prud'hommes, slash les pouvoirs publics, vont avoir beaucoup plus de mal à accepter que cette personne puisse être indépendante, et être connectée via une plateforme à un client, et rendre ses prestations de manière indépendante, parce qu'en fait, je vais caricaturer, mais c'est une pauvre petite chose, qui ne sait pas trop ce qui lui arrive, et on l'exploite, et elle n'en est pas consciente, et en fait, il faut l'aider, parce qu'elle ne comprend rien à ce qui lui arrive, alors que l'informaticien, le médecin, l'infirmière, col blanc, lui, quand il utilise une plateforme, ou qu'il est mis à disposition d'un client, le mot est mal choisi, qui travaille avec un client grâce à une plateforme, on présume qu'il a tout lu, qu'il a tout compris, qu'il est extrêmement libre de ses choix, et que donc, l'indépendance est plus facile, et en fait, on se rend compte, quand même, que dans les débats actuels, qu'on suit avec nos clients, qui font du lobbying […] on voit bien que c'est beaucoup plus facile d'aller expliquer au ministère du Travail, ou à Bercy, que vous connectez des médecins avec des établissements, et que ces médecins sont bien sûr indépendants, et la question de la requalif' ne pourrait même pas se poser, que si vous dites qu'il y a des gens qui sont dans des cuisines, et qui sont cuisiniers, et qui ont librement choisis d'être microentrepreneurs, qui sont du moins inscrits, qui payent des charges à ce type, et qui veulent faire ça de manière indépendante. Les pouvoirs publics, où l'histoire qu'on a en France avec ces sujets, font que nous on perçoit cette résistance […]. On en revient à juste, moi inspecteur du travail, ou moi inspecteur Urssaf, je considère qu'ils sont salariés. Évidemment, c'est comme ça que ça se cristallise, je vais considérer qu'ils sont salariés, qu'ils sont dans un lien de subordination, et ensuite ça va être plutôt de l'ordre des affirmations de principe, consistant à dire qu'il n'est pas indépendant parce qu'il doit écouter les ordres, parce que dans une cuisine, on ne peut pas être indépendant, parce qu'on ne peut pas avoir une compétence qui nous est propre, et donc, on va rentrer dans des discussions qui sont tout de suite une thèse qui est proposée par l'inspection du travail, qui ensuite doit être contredite soit par le restaurant, soit par la plateforme, soit par les deux, et ça, c'est un point qui nous parait important, c'est qu'on voit cette différence dont souffrent les clients qui sont dans le col bleu, parce qu'eux ils considèrent qu'ils font bien les choses, qu'ils placent les gens dans une situation d'indépendance, mais ces gens-là sont vus comme des gens qui devraient être protégés d'une manière différente que par simplement un statut d'indépendant, et ceux qui sont dans le secteur du col blanc, je donne déjà un exemple comme Malt, vous voyez la plateforme Malt, où il y a des gens qui sont des graphistes, des développeurs, il y a peut-être eu des contentieux, je ne sais pas, mais ce n'est pas du tout un sujet, alors même que c'est exactement la même logique que pour Brigad ou des…
>
> A7CN : D'ailleurs, c'est marrant, le mot que j'utilisais, *freelance*, tout de suite, ah oui, les graphistes, les *freelancers*, il y a un côté où en fait c'est, un, accepté, deux, c'est forcément quelqu'un qui a fait des études, et d'ailleurs ils ont tous des diplômes, et donc il y a vraiment un truc qui a vraiment pénétré nos imaginaires collectifs, où on a l'impression que tous les livreurs sont des sans-papiers, ce qui se trouve être le cas, quand on regarde les cas de Frichti ou d'autres, il y a des situations effectivement, et ça c'est des cas qui sont mal maîtrisés, mais en fait des

sujets sous-jacents que nous on perçoit depuis des années, maintenant c'est quand même que les Urssaf ont un problème de budget, c'est-à-dire qu'en fait tous les microentrepreneurs, tous les indépendants, en fait c'est moins de cotises pour eux, ils ont du mal à mettre tout à l'équilibre, donc il y a un vrai choix budgétaire qui est qu'il faut qu'il y ait plus d'argent qui rentre, donc en fait ça, il y a des flots où on va à fond, ça fera des redressements, et l'autre dimension très importante, c'est tous les acteurs établis qui ont des rentes, l'intérim, le partage salarial, tous ces gens-là qui n'ont pas intérêt à ce que ça change et que de nouveaux entrants viennent les chatouiller, les sujets de Brigad et de Student Pop ont été créés et amplifiés par les organisations professionnelles de l'intérim. Et donc, il y a cette espèce de mixture où c'est un mélange de plein de choses qui crée un résultat où en fait, quand ça devient un sujet politique, c'est dans tous les programmes des élections présidentielles, il n'y avait pas une ligne en 2017. En 2022 c'était le totem, en fait on ne peut plus en parler, maintenant tout le monde au café a un avis, et l'avis il n'est jamais équilibré puisqu'en fait c'est une problématique qui fait que, en fait, avoir une position ou l'autre c'est devenu idéologique, c'est toi t'es pour, bah non, ah ouais t'es un esclavagiste, et en fait on ne peut plus vraiment se parler d'un sujet où en fait ce n'est pas blanc. Les avocats, nous on coche tous les *red flags*, tous nos collabs sont indépendants, ils ont une adresse mail avec notre truc, ils ont des cartes de visite, ils viennent au bureau, ils se présentent comme étant du cabinet, ils ont globalement des horaires même s'ils font ce qu'ils veulent, il y a tout un tas de choses qui sont des… en fait on coche tous les *red flags*.

A8CN : Et les requalifications d'ailleurs sont rares.

A7CN : Elles sont très rares, elles sont juste liées à un critère particulier qui est est-ce que vous faites des actions positives pour empêcher le collaborateur ou la collaboratrice d'avoir des clients personnels ? Donc bref, si l'on applique les mêmes critères à un chauffeur VTC ou un livreur, ils sont tous indépendants, donc il y a bien la preuve que, selon l'activité sous-jacente, ça change.

Ainsi, leur vision a-sociologique des relations de travail, c'est-à-dire libérale, ne serait pas idéologique, mais neutre, car proprement juridique. Les actions d'opposants aux plateformes, venant des Urssaf ou des entreprises qui estiment que les plateformes pratiquent une forme de concurrence déloyale en ne recourant pas à des salariés, sont renvoyées à des motivations matérielles peu légitimes (remplir les caisses de la Sécurité sociale, protéger une situation de rente sur un marché).

Les avocat·es pénalistes rencontré·es donnent moins de prise à leur inscription dans la défense du monde entrepreneurial, puisqu'elles et ils ne représentent pas uniquement des entreprises, comme nous le rappellent par exemple les avocats du cabinet P1.

Q : J'aurais peut-être juste une dernière question qui est un tout petit peu plus personnelle, mais qui reste tout à fait dans le cadre de votre profession, est-ce que vous auriez pu être l'un et l'autre de l'autre côté de ce procès, dans vos choix d'études, à un moment, dans vos choix de professionnels ?

A10P1 : Ah mais au-delà de ça, moi je… pardon réponds d'abord moi je veux pas de…

A11P1 : C'est inhérent au métier.

A10P1 : Exactement j'allais faire la même réponse. Dans votre question, elle est particulière votre question parce que j'ai le sentiment que vous partez du principe…

Q : Elle n'est pas très bien posée ?

A10P1 : Elle est très bien posée parce qu'elle exprime ce que vous pensez, c'est-à-dire que vous partez du principe que c'est notre parcours individuel qui fait qu'on se retrouve du côté de l'entreprise. Moi si [un travailleur de plateforme] peut-être était venu me voir il y a 5 ans, j'aurais peut-être trouvé le combat légitime et nécessaire, et puis j'aurais peut-être déposé plainte. Je n'en sais rien, moi on a des dossiers aujourd'hui, on est partie civile contre des entreprises. Majoritairement on défend des entreprises et des dirigeants, mais parfois il se peut qu'on soit

attaché à un combat qu'on va mener contre d'autres entreprises… on est moins, on n'est pas les avocats de cause, pas du tout, j'ai défendu au tout début, il y a 6-7 ans, un ensemble de victimes, qui étaient victimes d'un gourou financier, et, dans ce cadre-là, il y a eu une banque qui a été mise en examen parce qu'ils ont manqué de vigilance. Bon, sur le papier, vous n'imaginez pas que j'étais de ce côté-là, mais plutôt du côté de la banque, mais non. Donc c'est pas, on est beaucoup plus polyvalent que ce que vous pouvez imaginer. Effectivement, là on se retrouve dans ces plateformes-là, côté personne morale, puis dirigeant, mais dans d'autres dossiers on n'est que du côté des victimes.

Q : Après c'est assez théorique, j'imagine, on a des effets de réputation, de réseaux qui font quand même qu'on va plutôt vous…

A10P1 : Vous avez raison et en tant qu'avocat, on sort peut-être un peu du cadre de travail dissimulé, on s'en méfie de ça, je ne défends pas que des gens avec qui je partage de l'idéologie. On défend des types d'extrême gauche ou d'extrême droite, on défend des types de droite ou de gauche, on essaye en tous les cas, et en début de carrière il peut y avoir des procès très marquants et il faut s'en méfier, qui vous rangent dans une catégorie, moi, quand j'ai quelqu'un qui veut venir me voir pour me confier ses intérêts, je réfléchis si on est en phase sur la stratégie à adopter, si je pars du principe qu'il a vraiment besoin de moi et qu'un autre avocat pourrait pas forcément être plus adapté, bon bah je prends le dossier, et je n'ai pas de… on est moins fermé que ce que vous pouvez imaginer sur nos défenses.

Si l'avocat A10P1 essaie de montrer qu'il n'est pas un avocat d'une cause par la diversité supposée des clients et des positions qu'il occupe lors des procès, l'avocate A12P2 d'un autre cabinet en droit pénal des affaires reconnait qu'elle pourrait représenter des entreprises et des dirigeants qui auraient commis des infractions pénales, ce qui n'est pas le cas pour des auteurs de violences sexistes et sexuelles, l'autre domaine du droit pénal qu'elle a investi :

Q : Est-ce que, quand même, sur ces cas de conscience, donc vous dites, il y a des dossiers quand même en restant sur le volet affaires, des dossiers de corruption blanchiment, vous pouvez refuser des clients ? Enfin c'est aussi un peu ça peut-être la question ?

A12P2 : Franchement, sur le sujet affaires, je crois pas avoir refusé des clients alors que pour le coup sur les violences sexuelles et sexistes je le fais et je le ferai, mais parce qu'aussi le jeu judiciaire est quand même suffisamment bien fait d'une part, nous on peut ne pas plaider des trucs… la question après c'est ce qu'on plaide en fait et pour le coup moi ça m'arrive tout le temps de plaider pour des gens dont je pense qu'ils ont commis des infractions qui leur sont reprochées, mais du coup, je ne plaide pas au tribunal qu'ils ne les ont pas commises. Soit j'explique, soit vous savez ce qui arrive beaucoup aussi […], où en fait il y a… On vous reproche des faits qui sont beaucoup plus gros que ce qui s'est vraiment passé et en fait du coup, il y a un côté un peu contre-pouvoir, où en fait comme le parquet n'est pas, contrairement à ce qu'on pourrait croire, peut-être en étant en dehors, que ce soit le parquet, l'administration fiscale, enfin les gens qui poursuivent sont eux aussi moi je dirais dans l'exagération ou dans la maximisation des choses reprochées, bah nous, notre boulot c'est pas toujours de plaider la relaxe et de dire il est innocent, mais c'est de dégonfler à leur juste proportion les faits et ça il y a presque toujours de quoi le faire parce que bah le parquet c'est normal, il a ses biais à lui et, pour le coup, on voit souvent nos clients bien plus noirs qu'ils ne sont donc, donc je suis beaucoup moins confrontée à ça, mais aussi parce que les infractions sont tellement complexes en droit pénal des affaires qu'il y a toujours beaucoup de matière à discussion. Et après oui, je défends des gens dont je ne pense pas que ce soit des gens honnêtes ou au sens oui je sais pas, il y a des dépenses personnelles qui ont été supportées par l'entreprise, ou il y a des commissions qui ont été versées, mais typiquement, la corruption, vous savez c'est… nos clients ils nous disent bah en fait j'interviens dans tel pays, s'il n'y a pas de commission, il n'y a pas de dossier, donc il n'y a pas d'activité et il y a souvent une immense déconnexion entre la pratique des milieux d'affaires et le texte qui s'applique.

Ce que traduisent ses propos, c'est un système de valeurs qui rend acceptable la défense d'acteurs du capitalisme peu importe leurs actes – donc un parti pris clair –, à la différence de causes souvent dites « sociétales », comme les violences sexistes et sexuelles (VSS), qui peuvent plus facilement être lues et appréhendées hors d'une lecture critique du monde. C'est sans doute parce que les avocat·es d'affaires rencontré·es se fondent dans l'idéologie dominante que la défense des plateformes est à la fois matériellement confortable et plus difficile à identifier comme défense d'une cause qu'en ce qui concerne les avocat·es de travailleurs.
Si certaines plateformes et avocat·es sont pris dans un contentieux conséquent, notamment en matière sociale, leur relation ne se réduit pas pour autant aux procès. D'abord, parce que des avocat·es accompagnent des plateformes dès leur création ou leur implantation en France pour « sécuriser juridiquement » leur modèle de fonctionnement hors du salariat, au point, pour certains, d'en avoir développé une activité de niche. Ensuite, car en cas de contentieux, la petitesse des services juridiques des plateformes implique que les avocat·es – dont la taille des cabinets apparaît proportionnelle à la taille de la plateforme et du contentieux à gérer – participent aussi à fabriquer la conformité des plateformes au droit. Dans ce cas donc, les frontières entre conseil et contentieux sont souvent brouillées. Elles le sont d'autant plus que les principaux risques du contentieux pour les opérateurs des plateformes ne sont pas les condamnations en elles-mêmes, mais plutôt celle de nuire à l'image publique de ces entreprises et à leur possibilité de croissance.

# 2 La possibilité du salariat comme risque réputationnel

Comme nous l'avons vu, la confrontation à un contentieux plus ou moins important participe à ce que ces entreprises gèrent différemment le « risque social » de l'évitement du salariat sous-jacent à l'organisation de leurs activités. Pour autant, peu importe que ces entreprises et leurs dirigeant·es soient effectivement confrontés au contentieux, elles et ils cherchent à conjurer ce risque, en amont, à la suite ou en l'absence de procès. En effet, la démonstration d'une conformité au droit n'est pas seulement destinée aux pouvoirs publics. Elle est mobilisée pour crédibiliser ces opérateurs lors des opérations de levées de fonds auprès d'investisseurs, qui constituent des moments charnières pour les startups, au cœur de leurs possibilités de croissance et de leurs modes de légitimation[152]. Des avocat·es d'affaires interviewé·es participent de ce processus, de même que les juristes et les lobbyistes de ces entreprises, qui s'efforcent de démontrer les aspects positifs des plateformes sur la société et le monde du travail, pour, en quelque sorte, placer les plateformes au-dessus du contentieux. Par conséquent, la gestion du risque salarial renvoie à des activités multiples, qui ne sont pas strictement juridiques et judiciaires.

[152] Marion Flécher, *Le monde des start-up*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2025.

## 2.1 Le contentieux comme source de remise en cause des possibilités de croissance des plateformes

Les cadres des plateformes et les avocat·es d'affaires ne se soucient pas uniquement du risque de contentieux en tant que tel, c'est-à-dire des éventuelles condamnations qu'il fait peser sur les opérateurs. Elles et ils s'en soucient car les procès nuisent à l'image publique de l'entreprise, pouvant faire fuir des consommateurs et des investisseurs. Plus que les décisions des juges, ce sont ces acteurs, et en particulier les seconds, sur lesquels repose la viabilité des opérateurs de plateformes.

Nous avons pris conscience de cette dimension du contentieux par des configurations d'entretiens. En effet, à l'occasion des entretiens que nous avions sollicités avec des juristes des plateformes afin de comprendre la place qu'occupait la gestion des procès pour ces opérateurs, une chargée de relations publiques (ou lobbyiste) était systématiquement présente afin de présenter l'entreprise sous son meilleur jour. Nous avons alors compris que le contentieux qui touche au statut des travailleurs des plateformes est un sujet particulièrement sensible, ce qui explique aussi sans doute pourquoi ces acteurs se sont montrés ouverts à notre étude, destinée à devenir un rapport public, pour nous faire part de leurs arguments, puisque notre recherche met de fait en jeu l'image des plateformes. Une certaine tension était d'ailleurs palpable lors de ces entretiens (réponses parfois assez sèches à nos questions notamment).

C'est sans doute l'avocate A1C1 de la dirigeante d'une plateforme de microtravail qui résume le mieux l'étendue des risques posés par le contentieux pour les plateformes, ainsi que les activités que cela recouvre pour le gérer :

> A1C1 : Non, il ne faut pas qu'on aille au contentieux. Il faut déminer avant, parce que le préjudice réputationnel, il est trop fort. Donc, l'idée, c'est vraiment de trouver des leviers en amont. Donc, c'est plutôt de les accompagner au démarrage pour sécuriser le modèle. Et surtout, nous, on se retrouve souvent, parce qu'on est aussi conseil de fonds d'investissement, on se retrouve beaucoup à auditer des modèles, parce qu'au moment où le fonds investit, il n'y a pas que la rédaction de la documentation de cession ou de la levée de fonds. Il y a surtout, en amont, vous auditez. Et moi, je m'occupe de la partie audit social. Et effectivement, on vient mesurer le risque d'une opération ou d'un éventuel risque en requalification. Et éventuellement, on demande dans le cadre de l'opération que certaines conditions générales soient nettoyées ou de revoir le modèle ou même de dire au fond, il ne faut pas y aller, ça pue.

Appartenant à un cabinet d'avocat·es en droit des affaires qui assiste également les fonds d'investissement, elle explique combien il est important de garantir aux potentiels investisseurs que le modèle de l'entreprise hors du salariat est viable par des audits sociaux. Ces audits constituent un préalable à des levées de fond qui permettent la création et la poursuite du développement de ce type de sociétés. Des avocat·es spécialisé·es comme elle, mais aussi les avocats du cabinet de niche en droit du numérique jouent un rôle dans ces audits, bien en amont donc d'éventuels procès. Ainsi, pour beaucoup de ces sociétés, le véritable risque du contentieux est peut-être moins d'entrainer la salarisation des travailleurs qui utilisent ces

applications, que de nuire à leur capacité à lever des fonds, qui est la menace la plus forte portée sur des entreprises qui ne génèrent pas de profits avant de nombreuses années.

Ainsi, la dirigeante de la plateforme Click and Walk détaille dans des posts LinkedIn comment le procès qu'elle a connu a conduit à la liquidation de la société, alors même que la Cour de cassation n'a pas conclu à la dissimulation d'activités salariées. Les différentes étapes du contentieux ont crispé les investisseurs et ont fait fuir les clients :

> « 4 ans après la création, nous sommes 60. Tout va bien. 2 levées de fonds, dont fait partie Breega, partenaire depuis la première heure. Un prix mondial de l'Innovation. Et en 2016, une perquisition dans nos bureaux et ceux de nos clients. Tout bascule à ce moment précis. Dans le langage des start-ups, on pourrait appeler cela un pivot. Sauf qu'un pivot fait bouger la boite, une perquisition la freine et la met à l'arrêt »[153].

Dès lors, « sécuriser juridiquement » le modèle de fonctionnement de ces sociétés ne suffit pas, puisque l'évènement que constitue un procès nuit de fait à l'image de l'entreprise, peu importe son issue. On retrouve ce type de conséquence du contentieux pour d'autres sociétés, à l'instar de Brigad, qui s'est vu poursuivre sans succès pour concurrence déloyale par des entreprises d'intérim au tribunal de commerce (cf. chapitre 8), mais aussi par les Urssaf, qui lui ont notifié l'illégalité de recours à des indépendants dans la restauration d'après le Code de la Sécurité sociale[154]. Comme le résume bien le PDG de Brigad dans les *Échos* :

> « Ces assignations ou mises en demeure ont pour conséquence de faire fuir les investisseurs et peuvent, ce qui s'est passé dans notre cas il y a deux ans, mettre à mal un processus de levée de fonds. Le pire reste que cela favorise indirectement la concurrence américaine ou asiatique qui, pendant ce temps-là, se développe à toute vitesse et ne tardera pas à venir en Europe et en France »[155].

## 2.2 Se placer au-dessus du contentieux

Face au risque de requalification, les cadres et les dirigeant·es des plateformes entendent démontrer auprès d'une multiplicité d'acteurs que la combinaison du recours à des travailleurs indépendants et de leurs applications permet de répondre à des besoins de société et à des aspirations des travailleurs, voire d'améliorer le travail, et ce, même si l'état actuel du droit peut entrainer des contentieux à l'égard de leur entreprise. Ce faisant, elles et ils entendent se placer au-dessus des procès, en grandissant les ambitions de leur société. Il s'agit de continuer à attirer des investisseurs, des consommateurs et des utilisateurs, le temps que la jurisprudence se stabilise en leur faveur ou que la loi évolue en leur sens.

Une chargée d'affaires publiques d'une plateforme majeure de VTC rappelle ainsi que l'entreprise se met dans les pas du législateur, en voulant concilier flexibilité, droits et protection pour les chauffeurs :

---

[153] Frederique Grigolato, CEO de Click and Walk, « On a gagné », 7 avril 2022, post LinkedIn.

[154] Déborah Loye, Guillaume Bregeras, « Turbulences entre les start-up du travail temporaire et les acteurs de l'intérim », *Les Échos Executives*, 16 janvier 2020.

[155] *Ibid.*

> L2PFT : C'est même des choses qu'on a poussées aussi et sur lesquelles on a été tout à fait alignés avec le régulateur puisque nous, vous savez, on a cette philosophie depuis déjà plusieurs années de se dire il faut garantir cette flexibilité, cette indépendance, tout en apportant plus de droits, plus de bénéfices aux travailleurs. Donc partout où on opère, c'est cette philosophie qu'on essaie de développer.

En faisant implicitement référence à des dispositions des lois « El Khomri » et LOM qui ont créé des droits sociaux et formes de protections sociales spécifiques aux travailleurs des plateformes (cf. introduction générale), elle souligne que la plateforme respecte la loi, même si elle est accusée de ne pas respecter le droit.

Dans le cas de plateformes de placement d'extras travailleurs indépendants dans des secteurs aussi divers que la restauration ou les EPHAD, les applications permettraient de répondre à quatre enjeux de société simultanément : résoudre la « pénurie d'emploi », répondre à une aspiration d'indépendance chez leurs utilisateur·rices, lutter contre la discrimination, lutter contre la fraude (en éliminant les paiements en liquide non déclarés), comme l'expose la lobbyiste de l'une de ces sociétés.

> L2PFR : La question qu'on nous pose souvent en rendez-vous d'affaires publiques, c'est pourquoi le choix du travail indépendant, de ce statut, de la microentreprise, par exemple plutôt que des contrats CDDU ou l'intérim […]. La réponse des fondateurs, c'était qu'ils étaient vraiment dans une perspective entrepreneuriale au lancement de l'entreprise qui était de répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur, et ils voulaient apporter une solution technologique nouvelle avec l'essor des plateformes en 2015-2016 […]. À l'époque [le fondateur] investissait dans des restaurants, et donc, en fait, il était très au fait en fait des contournements qu'il y avait sur les contrats, qu'il pouvait y avoir sur des contrats de CDDU ou d'extras, par exemple, et sur donc aussi sur le manque de flexibilité de certains contrats. Quand ils ont lancé l'idée de [nom de la plateforme], ils n'étaient pas du tout partis de l'idée on va lancer quelque chose avec des indépendants, ils étaient vraiment partis du problème pénurie de main-d'œuvre et il faut une solution. Donc ils ont essayé […]. Sur un contrat de salarié plus classique de CDD, la relation contractuelle s'effectue entre l'établissement et les travailleurs sans que [la plateforme] puisse vraiment intervenir, donc en fait, il y avait ces sujets-là à automatiser par solution technologique, ça c'est le premier point concernant vraiment le contrat un peu plus traditionnel d'extra dans la restauration. Et ils ont essayé, et ils s'étaient rendu compte qu'il y avait beaucoup de *bypass*, comme on dit dans le milieu, puisque parfois l'établissement trouvait le professionnel grâce au service, mais que en fait le contrat qui du coup devait être signé manuellement sur le moment, en fait, il le signait, mais s'il n'y avait pas de contrôle dans la journée, c'était déchiré à la fin de la journée, c'est-à-dire ah bah l'Urssaf n'est pas passée, il n'y a pas d'inspecteur qui est passé, vous savez quoi je vous paye un petit peu sous le manteau et ce contrat-là qu'on vient de de signer à la main, bon bah on le déchire parce qu'en fait, personne n'est passé. Et donc en fait, en se rendant compte de ça, il s'est dit bah non c'est pas du tout le souhait de la plateforme de permettre à ce type d'activité de proliférer, voilà […]. L'intérim ils ont regardé aussi, et la vraie problématique de l'intérim était vraiment la question du modèle d'affaires et du modèle de revenus […]. 30 % des missions qui sont postées sur Brigad sont postées la veille pour le lendemain, donc des missions vraiment d'urgence presque absolue, et les missions d'intérim en fait n'étaient pas, n'ont pas en modèle d'affaires très intéressantes pour des missions de si courte durée de deux jours. C'est-à-dire qu'il est difficile pour une entreprise de se faire vraiment de l'argent sur des missions si courtes, donc ça c'est un peu le premier sujet. Dans la restauration, on est sur des rémunérations qui sont régulièrement au-dessus du SMIC, là où le modèle intérim bénéficie pas mal d'exonération en fait sur des rémunérations assez faibles, donc nous on avait pour objectif aussi d'offrir à ces travailleurs des rémunérations un petit peu plus élevées, ce n'était pas intéressant pour nous […]. Et souvent dans la restauration, on parle quand même de personnes qui sont un petit peu

> passionnées aussi par le milieu, par le secteur, qui aiment le travail en cuisine, etc., ils ne s'identifiaient pas à l'intérim. Donc, justement, ça a été testé, c'était un souhait des fondateurs de regarder tous les modèles et, en fait, ils ont testé le modèle du travail indépendant qui a permis de répondre à ces différents problèmes qui se posaient.

On retrouve des propos similaires chez le dirigeant de la plateforme d'extras Brigad, Florent Malbranche, qui met en avant dans une interview sur un podcast sur l'entrepreneuriat que le fonctionnement de la plateforme permet de lutter contre les discriminations à l'embauche :

> « la mission est proposée automatiquement à toutes les personnes qui sont à proximité qui ont les compétences, les compétences c'est assez affiné, c'est les compétences sur ton style d'établissement, sur le métier demandé, voilà, on a beaucoup de données sur ces sujets-là et c'est ça c'est très très important dans le modèle, toi tu vas jamais choisir qui va venir travailler avec toi, c'est la première personne qui va accepter la mission qui aura la mission parce que notre rôle c'est de faire une mise en relation basée sur les compétences et les disponibilités évidemment, mais surtout pas sur la tête, le genre, le nom de la personne […]. Nous on vient tuer ce truc-là, c'est-à-dire que tu ne peux pas choisir tu découvres la tête et le nom de la personne et l'âge […]. Donc nous pas de discrimination, mise en relation quasiment instantanée en moins d'une heure la plupart du temps c'est trouvé, c'est matché et ce truc-là a amené un changement radical sur le secteur et plébiscité par les personnes qui nous utilisent »[156].

Ces justifications du recours au travail indépendant par cette entreprise se sont mêmes vues consacrées dans l'adoption par la société du statut d'entreprise à mission[157] en 2020 à la suite du premier confinement où elle a commencé son incursion dans le médico-social (mettant à disponibilité des établissements des aides-soignantes auxiliaires de vie, agents de service, etc.). Sous ce nouveau statut, la raison d'être de la société est alors de « valoriser le travail et le rendre accessible à tous »[158]. Ainsi, les plateformes s'inscrivent dans les formes contemporaines de légitimation du capitalisme, en s'évertuant à vouloir être des entreprises vertueuses voire citoyennes[159]. Cela leur sert à promouvoir leurs activités auprès d'un large éventail d'acteurs, des consommateurs de leurs services au personnel politique, aux juges, en passant par les investisseurs[160]. Cette moralisation de leurs activités[161] permet, en retour, de justifier le recours à des travailleurs indépendants, sur lequel se fonde leur modèle.

---

[156] Interview de Florent Malbranche, CEO de Brigad, Podcast Génération Do It Yourself, 9 avril 2023.

[157] Une « entreprise à mission » (ou société à mission) désigne en France les formes d'entreprise qui se donnent statutairement une finalité d'ordre social ou environnemental en plus du but lucratif. Cette qualité juridique a été introduite dans le droit par la loi Pacte de 2019.

[158] Source : « Brigad, une entreprise à mission » https://www.brigad.co/blog/brigad-une-entreprise-a-mission (page consultée le 12 septembre 2025).

[159] Sur ces catégories, cf. Karel Yon, Pierre Rouxel, Maxime Quijoux, Amin Allal, Mohamed Slim Ben Youssef, Anne Bory, Sidy Cissokho et Guillaume Gourgues, *Decathlon ou les tactiques de la vertu. Sociologie politique d'une entreprise citoyenne*, Paris, Presses de Sciences Po, 2025.

[160] Nous pourrions multiplier les exemples. Ainsi, Marine Snape et Nicole Teke dans leur recherche doctorale respective ont notamment travaillé sur une plateforme qui a adopté le statut d'Entreprise d'insertion par le Travail Indépendant (EiTI). Snape M (2023) *Une insertion par le jobbing ? Du travail de plateforme aux usages sociaux d'un petit boulot*, thèse de sociologie. EHESS ; Teke N. (2025) *Les plateformes au service des femmes ? Désandrocentrer le regard sur le capitalisme de plateformes par le travail ménager*, thèse de sociologie, Université Paris Nanterre.

[161] Charles Bosvieux-Onyekwelu et Valérie Boussard, « Moraliser le capitalisme ou capitaliser sur la morale ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2022, n° 241, p. 4--15.

La gestion du risque juridique d'un modèle de fonctionnement hors du salariat partagé par les plateformes s'inscrit ainsi dans des activités et un travail de légitimation de l'entreprise qui va bien au-delà des tribunaux et des sanctions que peuvent décider les juges. Il est nécessaire d'avoir ces enjeux à l'esprit afin de comprendre certaines pratiques judiciaires des cadres des plateformes et de leurs avocat·es traités dans la partie suivante, telles que les transactions, qui constituent des manières de limiter le contentieux et son retentissement.

# 3 Faire de l'évitement du salariat jurisprudence

Quelles stratégies les plateformes et leurs conseils ont-ils mises en place pour orienter la jurisprudence en leur faveur devant les tribunaux ? Si elles peuvent varier selon les juridictions, notamment parce que les procès au pénal ne sont pas aussi fréquents et ne recouvrent pas exactement les mêmes enjeux que les procès au civil, nous remarquons des tactiques similaires et partagées. Cela est peu surprenant, étant donné que les plateformes et leurs conseils partagent une conception libérale de l'encadrement juridique du travail, sans compter que les mêmes avocat·es peuvent représenter plusieurs opérateurs de plateformes. De plus, la base de données des décisions sociales d'appel donne à voir une concentration du contentieux sur quelques plateformes, représentées par les mêmes cabinets d'avocat·es. Ces opérateurs se trouvent ainsi en position de joueurs répétés devant les tribunaux, pour qui l'enjeu est de stabiliser une jurisprudence[162] venant sortir les travailleurs des plateformes du giron du salariat. Dans cette dernière partie, nous allons détailler leurs stratégies, qui rassemblent des argumentaires et des pratiques : d'abord, faire reconnaître aux juges l'« incertitude juridique » à laquelle font face des dirigeant·es des plateformes supposé·es de bonne foi ; ensuite, et presque de façon contradictoire avec le point précédent, individualiser le fonctionnement de chaque entreprise et la relation qui l'unit à chaque travailleur ; enfin, pratiquer la transaction s'il y a risque d'évolution de la jurisprudence en défaveur des plateformes. Nous finirons cette partie en abordant, d'un point vue juridique, un contentieux à part numériquement important qui fait intervenir un autre joueur répété côté patronal : celui où est impliqué l'AGS ainsi que d'éventuels mandataires liquidateurs d'opérateurs de plateformes disparus.

## 3.1 Faire reconnaitre l'incertitude du cadre juridique

L'endogénéisation du droit par les organisations est permise par la portée générale de règles juridiques, qui nécessitent dès lors un travail d'interprétation de la part d'un ensemble d'acteurs

[162] Marc Galanter, « « Pourquoi c'est toujours les mêmes qui s'en sortent bien ? » : réflexions sur les limites de la transformation par le droit », *Droit et société*, traduit par Liliane Umubyeyi Liora Israël, 2013, vol. 85, n° 3, p. 575--640.

pour en déterminer la signification précise[163]. Ainsi, l'incertitude sur le sens et la portée des règles est consubstantielle de nouveaux textes. Les plateformes et leurs conseils insistent en entretien et dans leur argumentaire face aux juges sur le flou rencontré par les dirigeant·es des plateformes dans leurs activités, du fait d'un cadre juridique récent voire postérieur à la création de leurs sociétés. Ces entreprises évolueraient dans un environnement juridique incertain, si bien que leurs dirigeant·es ne peuvent enfreindre la loi, et en aucun cas intentionnellement. Ces arguments sont particulièrement mis en avant par des avocat·es pénalistes, puisque l'enjeu principal des procès pénaux porte sur l'intentionnalité de contourner le salariat.

> A12P2 : C'est pour ça qu'une fois qu'on a admis ça, moi je trouve qu'il faut aussi que les magistrats puissent entendre ce dont on parlait tout à l'heure et le fait que le dirigeant d'entreprise qui entend Emmanuel Macron, Édouard Philippe et le rapport Frouin dire qu'on ne touchera pas à l'indépendance puisse être quelque peu étonné de se retrouver poursuivi pénalement avec de gros enjeux […].
>
> Q : Et c'était un argument qui ressortait lors du procès, c'est-à-dire qu'il y avait beaucoup, je crois qu'ils avaient été reçus au moment de la loi El Khomri, il y avait ce genre de choses, quoi.
>
> A12P2 : Et nous, on plaidait beaucoup là-dessus, parce que c'est vrai que moi, j'étais assez convaincue. Vous savez, il y a un principe en procédure pénale qui est que la loi pénale doit être prévisible, bah parce que c'est des enjeux qui sont suffisamment graves. Les gens risquent éventuellement des peines d'emprisonnement, donc qui ne sont pas forcément prononcées, mais des peines d'amende, risquent des peines complémentaires qui sont lourdes, éventuellement des interdictions de gérer, etc. De sorte qu'on considère qu'il faut que la loi pénale soit prévisible et qu'on ne puisse être poursuivi et condamné que pour des choses dont on savait qu'on pouvait être poursuivi et condamné là-dessus. Et c'est vrai que nous, on a quand même pas mal développé le fait que, sur la période 2017-2022, le cadre a tellement changé, les messages politiques étaient tellement favorables. Je crois que c'est le Code des transports qui a été modifié pour intégrer ce statut de travailleur indépendant de plateforme. Le Code du travail aussi, dans lequel on dit c'est possible d'être indépendant malgré le fait qu'on travaille pour une application qui détermine les conditions de travail […]. C'est vrai que je pense que ça a été surprenant pour certains des dirigeants de se dire qu'en fait, ça c'était remis en cause et que l'on considérait qu'il aurait fallu que tous les livreurs soient des gens salariés. Donc ça, c'était un des gros arguments qu'on voulait mettre en avant, oui.

> A10P1 : Parce que c'est vrai que vous savez, la loi n'était quand même pas très claire, l'environnement juridique n'était pas très clair, ils tentaient d'avoir des garanties et puis ces startups, parce qu'à l'époque c'étaient quand même des startups accompagnées par des avocats qui essayent de faire du mieux possible pour sécuriser les modèles. Et aujourd'hui c'est vrai que ça devient maintenant ça devient un élément à charge d'avoir été accompagné, là où on pouvait se dire que c'était plutôt un élément à décharge […]. En fait, il faudrait se remettre dans l'époque, je pense qu'on hallucinerait de voir à quel point toutes les garanties, toutes les planètes étaient alignées, avec un pouvoir politique qui a encouragé à ça, c'était, enfin, ces types-là étaient reçus dans les ministères en disant écoutez tout se passe bien machin on fait ce qu'il faut pour vous. Ça, il faut vraiment l'imaginer. Donc nos clients à ces moments-là se disent on s'inscrit dans un cadre juridique un peu flou, néanmoins on reste dans le périmètre légal. Et c'est pour ça qu'on est accompagné par des cabinets d'avocats qui nous renseignent sur ce qu'on peut faire et pas faire. Alors là, aujourd'hui, on voit tout à charge, en disant l'accompagnement des cabinets d'avocats c'était pour violer la loi, et puis, quand ils sont allés voir les politiques c'était pour faire du lobbying.

[163] Lauren B. Edelman, « L'endogénéité du droit », *op. cit.*

Pourtant, les avocat·es des plateformes et de leurs dirigeants au pénal reconnaissent volontiers que le modèle économique de ces entreprises permet de faire des économies substantielles sur la rémunération du travail en éludant le paiement des cotisations sociales. Souvent de façon assez explicite, ils expliquent que les dirigeant·es de ces sociétés jouent avec les frontières du salariat, tout en voulant mettre le droit de leur côté.

> A10P1 : Oui, mais vous avez raison en fait, on teste les frontières juridiques, mais quand on les teste, ça signifie qu'on est dans une zone grise qui n'a pas été arrêtée par le législateur. […] Mais en fait c'est pas ça, et ils se sont dit pour monter ma startup c'est vrai qu'économiquement, si j'enlève les cotisations sociales c'est mathématique, c'est peut-être un peu plus facile que si je salarie, j'ai plus de souplesse. Mais je ne suis pas sûr qu'ils le font en disant je vais violer la loi, honnêtement pas du tout, vraiment. Non non, en tous les cas, je ne l'ai pas perçu chez nos clients. Au contraire, ils sont, quand vous dites qu'ils ont une formation d'avocat ou autre, moi ce que je vois dans les dossiers, c'est qu'ils sont conscients du risque et qu'ils veulent le minimiser. Mais ça c'est vu comme étant à charge.
>
> A12P2 : Le problème, c'est que nous, en tant qu'avocats, on est complètement formatés à être précautionneux et respectueux de la loi, et prudents, etc. Et ce qui est à peu près, je pense, l'anti-modèle de quelqu'un qui monte une société, et *a fortiori* une startup, dans le sens où je pense que si on attend d'avoir déminé l'intégralité des sujets juridiques, on ne lance pas la société. Mais je ne dis pas ça pour l'excuser spécialement, mais je pense qu'en fait, c'est vrai que c'est un état d'esprit, et ce n'est même pas spécialement un truc consciemment de se dire je vais disrupter le modèle, ou de se dire on verra bien ce que ça donne, je prends consciemment un risque. Je pense que c'est juste une espèce de d'acceptation de ce que les textes sont complexes, qu'il ne les maîtrise peut-être pas à 100 %, mais si on lui donne une recommandation de faire comme ci ou comme ça, et qu'il pense que c'est à peu près raisonnable de la suivre, disons une espèce d'état d'esprit que de se couper les cheveux en quatre indéfiniment ne va pas écarter le risque, et par contre l'empêchera d'avancer.

C'est là sans doute toute l'ambiguïté et la force de l'argumentaire de ces avocat·es : reconnaître, d'une part, que ces dirigeant·es testent et jouent avec les règles pour que leurs sociétés bénéficient d'avantages concurrentiels en échappant au salariat ; de l'autre, défendre que les règles juridiques sont floues, et que, par conséquent l'intentionnalité de frauder ne peut pas être retenue contre eux. Ces deux propositions ne sont en rien contradictoires : c'est précisément le flou du cadre juridique qui permet de jouer avec les règles, et de construire, avec l'appui d'avocat·es, un modèle de conformité au droit hors du salariat. C'est au contraire sur le caractère stable et prévisible des règles concernant les critères d'une relation de travail salariée qu'insistent notamment des avocat·es des travailleurs (cf. chapitre 1) et des procureurs lors des procès pénaux. Par conséquent, ici, plus qu'à des différences d'interprétation, les oppositions entre ces acteurs renvoient à des luttes juridiques et politiques quant aux règles qui doivent encadrer le travail intermédié par des plateformes. Cette dimension politique se retrouve également dans des formes de politisation/dépolitisation et de collectivisation/individualisation de ce contentieux. Les avocat·es de ces entreprises et de leurs dirigeant·es fondent leur défense dans les deuxièmes termes de ces oppositions.

## 3.2 Singulariser les plateformes

L'adage « diviser pour mieux régner » illustre un pan important de la stratégie utilisée par les cadres des plateformes et leurs conseils pour remporter les procès. En quelque sorte, il s'agit, classiquement, de délégitimer la force du nombre que peuvent mobiliser des avocat·es de travailleurs (recherchant un contentieux sériel, cf. chapitre 4, en collectivisant les pièces, et en cherchant à monter en généralité, etc., cf. chapitre 1), au profit d'un registre de l'expertise[164], qui consiste à privilégier un regard individuel dans le détail, sur le fonctionnement de chaque plateforme et sur chaque situation de travail.

### 3.2.1 Dénoncer des procès politiques

Les cadres des plateformes et leurs avocat·es pratiquent tour à tour des formes de politisation et de dépolitisation du contentieux. Dans cette perspective, si le soutien des exécutifs et d'une majorité de parlementaires aux plateformes depuis la présidence de François Hollande est présenté comme un contexte équivalent à un feu vert au contournement du salariat et comme gage de bonne foi des dirigeants des plateformes, il en va autrement des décisions des juges à leur encontre, accusés de rendre des décisions politiques. De façon largement partagée lors de nos entretiens et observations, ces acteurs mettent en doute la capacité des magistrat·es à prendre des décisions uniquement en droit, comme si le droit était neutre et univoque. Cette accusation de procès politiques est particulièrement forte lors des procès au pénal, dont certains font l'objet d'une forte médiatisation et d'une politisation par des représentant-es de syndicats de salarié·es. Cette accusation concerne en réalité toutes les juridictions, notamment les prud'hommes et la Cour de cassation.

Pourtant, plusieurs avocat·es rencontré·es reconnaissent que les plateformes sont, dans leur globalité, un sujet de société qu'il est difficile de cantonner à des arènes expertes et aux spécialistes du droit[165] :

> A12P2 : Mais bon, en tout cas, dans l'esprit du tribunal et dans la façon dont ça s'est passé, on voit bien que c'était ce sujet des plateformes de livraison, ce sujet des plateformes de mise en relation. Et bon, pour nous, c'est des dossiers qui sont super intéressants parce qu'il y a un enjeu. Ouais, moi, j'avais beaucoup aimé travailler sur ce dossier. Enfin, en tout cas, ça nous… Bah, la question… On est tous confrontés, mais en tant que citoyens, à cette espèce de développement d'un travail indépendant différent de ce qu'on a eu l'habitude de connaître […]. On se sentait, enfin, on se disait quand même que le contexte n'était pas extrêmement favorable.

La même avocate, qui a représenté un dirigeant d'une plateforme de livraison au pénal, a conscience que ces enjeux ne peuvent échapper aux magistrat·es, et reconnait même qu'*in fine* la vision de ce contentieux dépend non pas d'une compétence juridique, mais d'une conception libérale ou non de la société :

[164] Le nombre et l'expertise, font partie, avec le scandale, des registres de mobilisations contemporains identifiés par Michel Offerlé, *Sociologie des groupes d'intérêt*, 2e éd [1994]., Paris, Montchrestien, coll. « Clefs », 1998.
[165] Entretien avec les fondateurs de Parallel Avocats, 5 juin 2024.

> A12P2 : Je pense que les magistrats, qui évidemment sont consciencieux, cherchent à bien faire leur travail, cherchent à juger vraiment en droit des contenus des textes, contenus de la prévention, et à voir si, à la date et au jour dont on parle, l'infraction a été commise ou pas. Mais par contre, je pense que les magistrats sont, comme tout le monde, des citoyens, ont leur avis sur si c'est souhaitable ou pas une évolution du monde du travail tel que celle des travailleurs de plateforme, et ça, ça infuse quand même le raisonnement […]. J'ai très peu suivi les débats Deliveroo sur lesquels je vais me remettre à jour, mais j'ai l'impression que c'est le reflet du débat politique, je me souviens très bien que typiquement, pour les VTC ; on a des juridictions du fond qui rendent des décisions vraiment mitigées, donc certaines requalifient en contrat de travail et certaines refusent de le faire, et on attend en fait des années et des années avant que les dossiers remontent des prud'hommes à la cour d'appel jusqu'à ce que, finalement, la Cour de cassation rende sa décision, mais j'ai l'impression que c'est le reflet en fait un peu des opinions politiques des magistrats, j'ai l'impression que ce lien de subordination, on peut soit le considérer tout à fait rempli si on considère intellectuellement que oui ces gens devraient être salariés, *a contrario*, si on a une vision plus libérale et qu'on se dit bah non […]. Typiquement devant les conseils de prud'hommes, je crois que c'est quand même assez évident que c'est traversé par les par les avis plus ou moins favorables à la protection des salariés, ou pas, des magistrats prud'homaux ou en pénal sur des sujets comme ça, mais c'est ce que j'avais trouvé ultra intéressant dans ce dossier, mais c'est qu'on sait bien que le magistrat va avoir quand même du mal à s'abstraire de ses convictions en tant que citoyen, on est tous confrontés à Uber, à Deliveroo, tout le monde a un avis et donc oui, moi je pense qu'il y a une dimension politique, mais je dis pas du tout ça pas ça de façon péjorative sur le thème soit c'est plié d'avance, soit ceci est un complot, pas du tout, mais on vous demande de juger des dossiers qui ont un impact sur la situation au niveau macroéconomique de centaines de milliers de travailleurs – je dis probablement une bêtise – mais je crois que c'est significatif les gens qui travaillent sur des plateformes, donc moi ça ne me scandalise pas qu'il y a une dimension politique là-dedans, mais c'est juste que du coup il faut nous… c'est pour ça qu'une fois qu'on a admis ça, moi je trouve qu'il faut aussi que les magistrats puissent entendre ce dont on parlait tout à l'heure et le fait que le dirigeant d'entreprise qui entend Emmanuel Macron, Édouard Philippe et le rapport Frouin dire qu'on ne touchera pas à l'indépendance puisse être quelque peu étonné de se retrouver poursuivi pénalement avec de gros enjeux.

Ses propos permettent de préciser ce que ces avocat·es attendent des magistrat·es. Il ne s'agit pas tant de faire abstraction des enjeux politiques posés par l'essor du travail sur les plateformes, que de conformer leurs décisions à la volonté de l'exécutif de favoriser le recours à des travailleurs indépendants. Derrière des arguments demandant aux magistrat·es de mettre le contexte social et politique de côté, ce qu'elles et ils leur demandent est de soumettre le droit à une conception libérale des relations de travail promue au sommet de l'État.

C'est de cette manière que l'on peut comprendre que des avocat·es souhaitent que les magistrat·es fassent abstraction de certains éléments du contexte politique – la commission d'enquête sur les « Uber Files » par exemple – mais pas des feux verts gouvernementaux donnés aux plateformes. Ce sont typiquement les propos tenus en entretien par l'avocat A4LF2 qui représente l'une des principales plateformes de VTC. Il explique ainsi commencer systématiquement sa plaidoirie en rappelant que la procédure ne porte pas sur l'ensemble des travailleurs des plateformes. Selon lui, chacun peut avoir l'opinion qu'il souhaite sur Uber, sur les plateformes en général, sur la « nouvelle économie » ou encore sur l'« uberisation », comprenant d'ailleurs que ces considérations surgissent dans les débats, mais estimant qu'elles ne sont pas au cœur du dossier. Il dit insister en audience sur le fait qu'il ne s'agit ni d'un affrontement politique, ni d'une commission d'enquête sur les Uber Files, mais d'une affaire

prud'homale dont l'objet est strictement juridique : déterminer si des travailleurs indépendants renversent ou non la présomption de non-salariat prévue dans le Code du travail en parvenant à démontrer une subordination juridique permanente. Rien d'autre ne devrait rentrer en jeu. Il regrette pourtant que certain·es magistrat·es ou conseiller·es prud'homaux·les arrivent avec des opinions personnelles très marquées, ce qui, à ses yeux, peut sceller l'issue du litige. Lorsque nous lui avons demandé pourquoi l'évocation des Uber Files l'irrite en audience, il nous a répondu que cela n'a aucun rapport avec le sujet, estimant que les échanges entre Emmanuel Macron et Uber n'avaient aucune incidence sur la situation du demandeur du jour. Il refuse ainsi d'entrer dans ce débat, qu'il juge étranger au contentieux prud'homal, tout en reconnaissant néanmoins que le pouvoir politique a, ces dernières années, soutenu la libéralisation de l'économie, concernant les plateformes comme d'autres secteurs. Quand nous lui demandons ce qui le gêne dans certaines décisions, et en particulier les décisions de la Cour de cassation qui ont vu des chauffeurs et des livreurs requalifiés, transparait de manière assez explicite l'idée d'une défense d'un droit du travail synonyme de défense du salariat. Pour lui, « il y a un avis politique derrière tout ça. On veut protéger le salariat tel qu'on le connait, tel qu'on nous l'a enseigné à la fac il y a bien trop longtemps, et on ne veut pas adopter ce virage de la nouvelle économie ». Résumer les trois critères d'identification du salariat à « ils sont géolocalisés, vous pouvez les sanctionner, ils sont notés », voire à l'identification d'un service organisé est un constat beaucoup trop court pour lui, car ces travailleurs auraient d'autres libertés qui écartent le salariat.

### 3.2.2 Toutes les plateformes ne sont pas des plateformes

L'une des stratégies retenues par les avocat·es pour singulariser les entreprises qu'ils défendent par rapport aux autres consiste à faire ou ne pas faire rentrer ces sociétés dans la définition juridique d'une plateforme. Cette stratégie est ambiguë, puisque, selon les cas, inclure ou exclure une plateforme de cette définition permet d'argumenter en faveur de la légalité du fonctionnement de l'entreprise. Ce jeu sur la définition juridique de la plateforme est notamment au cœur de la stratégie de conseil du cabinet de niche en droit du numérique. Pour ses membres, une société dont le fonctionnement lui permet de rentrer dans cette catégorie juridique peut recourir légalement à des indépendants, ce qui n'est pas forcément le cas des autres. Autrement dit, parmi les sociétés qui se revendiquent comme plateformes, il s'agit d'opérer un tri juridique :

> A7CN : Et en fait, quand vous regardez les plateformes, quand on a commencé, il y avait zéro texte de loi qui utilisait le mot. Et en fait, aujourd'hui, il y en a des dizaines et des dizaines qui l'utilisent à tort et à travers pour définir des choses qui sont proches, mais pas identiques. Et en fait, quand vous comparez tous les statuts, il y en a qui sont un peu enchevêtrés, un peu entremêlés. Est-ce qu'on en est un, mais est-ce qu'on n'est pas l'autre ? On ne sait pas si c'est par exemple, encore une fois dans le transport, vous êtes et une plateforme au sens de L-111-7 du Code de la consommation et une centrale de réservation au sens du Code des transports. Au sens du Code de la consommation, vous êtes un tiers à la relation sous-jacente. Mais le Code

des transports vous met une obligation de résultat sur la prestation de transport. Donc, en fait, vous avez deux statuts. Des statuts qui sont de même nature, mais qui ont des régimes différents. Et ça se cumule avec le statut du Code général de l'impôt, le statut dans l'Union européenne, les arrêts de la CJUE, une espèce de mixture où c'est difficile de faire la part des choses. C'est pour ça que c'est très important de savoir si on l'est ou on ne l'est pas, ou en tout cas d'avoir un choix et une vision […].

A8CN : En fait, la manière dont ensuite s'est cristallisé le contentieux du côté travail, du fait notamment de la sociologie, de la sociologie du barreau. Ce que je veux dire, c'est que, puisqu'en fait, dès qu'on parle de travailleurs, le réflexe à la fois côté entreprise, côté personne physique, c'est d'aller voir un avocat en droit de travail qui lui a l'habitude de fréquenter les prud'hommes et qui voit les choses sous l'angle du droit du travail. Donc, le contentieux de la requalification, en fait, c'est surtout Deliveroo et Uber et Le Cab, Marcel et toutes ces plateformes-là qui ont des contentieux. Il s'est construit devant les conseils de prud'hommes un petit peu… En fait, pour les dossiers où on n'est pas intervenu, donc l'écrasante majorité, cela s'est construit un peu en autarcie, en autonomie. C'est cette question de savoir si on est une plateforme ou pas. Devant le juge consulaire, devant le juge, dans le conseil de prud'hommes, la question c'est, est-ce qu'il s'agit d'une relation où il y a un lien de subordination ? Est-ce que les critères du lien de subordination sont réunis ? On regarde le fonctionnement de la plateforme, mais on ne questionne pas tant la qualification de plateforme. Parfois, on fait référence à des obligations, notamment dans le Code des transports, pour justifier les contraintes. Puisque si Uber oblige les chauffeurs à… à ne pas rouler en deux chevaux, mais à rouler dans une Lexus dernier cri, c'est parce qu'il y a des obligations de vérification des véhicules, et il y a des obligations qui sont liées à l'exercice de la profession. Mais cette question de la question des plateformes est quand même assez autonome. Enfin, elle est assez… On passe par-dessus dans les contentieux prud'homaux. Peut-être moins dans les contentieux commerciaux, Brigad et autres, où nous, on en a fait un sujet, puisque c'est notre stratégie.

De façon paradoxale, à première vue, l'avocate qui représente une plateforme de microtravail a défendu qu'elle n'était pas une plateforme devant les juges pour mieux exclure la possibilité d'une dissimulation d'activités salariées, ce qui montre une forme de malléabilité permise par ces opérations de catégorisation :

Q : Il y a quelque chose qui m'avait surpris aussi en vous lisant, c'est que vous disiez que [la plateforme] n'était pas une plateforme d'intermédiation. C'est ressorti à plusieurs reprises. Et je me demandais pourquoi vous avez choisi cette ligne-là, parce que, en tout cas, moi, j'avais le sentiment que de dire qu'une plateforme est une plateforme d'intermédiation, justement, ça la fait rentrer dans le dispositif plutôt protecteur.

A5CA1 : Oui, mais le choix c'était de se dire, nous, il faut qu'on préserve nos clients. Donc, si on dit qu'on est une plateforme d'intermédiation, ça veut dire que l'on considère qu'on a créé un lien de droit entre le client final et le contributeur. Et on ne voulait surtout pas ça. Parce que ça voulait dire qu'il fallait créer un lien, enfin, il fallait justifier de ce qu'est un lien de droit entre le client final et le contributeur.

Q : Parce que ce n'est pas du tout comme ça que d'autres plateformes le présentent, justement. C'est-à-dire qu'elles avancent l'argument, on est un intermédiaire et du coup ils prennent une comm'.

A5CA1 : Donc ils prennent une comm'. Mais là, ce n'est pas nous l'idée. Le principe c'était d'agglomérer un maximum de données pour pouvoir créer une base de données. Et derrière, la vendre au client final. Et la vendre très cher. Si on part du principe qu'on se positionne en tant qu'intermédiaire, en fait, c'est quoi l'intérêt de, par exemple, Michelin, qui fait une étude sur l'usure des pneus, d'avoir, je ne sais pas moi, 4 000 contributeurs, et 4 000… Enfin, ça ne l'intéresse pas. Elle, ce qui l'intéresse, c'est l'analyse qu'on fait et la restitution. Donc, finalement, le rapport qu'on va vendre derrière. Donc, ce n'était pas possible de se présenter comme tel. Il n'y a jamais eu de prise de com. Nous, on rend l'étude. Donc le côté intermédiation et protecteur, je suis entièrement d'accord avec vous, mais par rapport au *business model* ça ne pouvait pas marcher. C'était impossible […]. Si vous dites que vous vendez une étude,

> 50 000 euros à un client, parce que vous avez fait le tri dans les données, vous les avez classées, vous les avez consolidées, vous les avez digérées, et que vous avez été demander à 5 000 contributeurs de donner leur avis, parce que, quand on donne leur avis, ce n'est pas sur une question, il y a une multitude d'autres questions, ça génère même des idées d'autres données à céder derrière, c'est complètement différent que de dire les 5 000 contributeurs, ils vont aller contracter avec Michelin, un à un, pour donner leur avis sur… Non, ce n'était pas possible […]. Ça ne marchait pas. Ce n'est pas comme j'ai besoin d'une livraison, oui, je peux contracter. C'est complètement différent […]. [La plateforme] en fait, c'est une boîte qui se présentait comme un acteur du marketing digital. Et effectivement, c'était son modèle. Donc, on ne pouvait pas imaginer se présenter autrement […]. Non, on n'est pas sur du microtravail, encore que, mais en tout cas, on n'est pas sur du… S'il y a du microtravail, c'est vraiment entre [la plateforme] et les contributeurs. Parce que c'est nous qui les faisons travailler et c'est nous qui leur donnons les instructions et ce n'est certainement pas moi qui ai commandé un truc qui demande à une plateforme de le livrer et qui sous-traite. Ce n'est pas aussi simple que ça. Le modèle est un peu différent.

### 3.2.3 Il y a des bonnes et des mauvaises plateformes

Ce jeu visant à mettre en correspondance le fonctionnement d'une de ces entreprises avec la catégorie juridique la plus adéquate (plateforme ou non) est redoublé par un autre : la désignation de mauvaises plateformes, c'est-à-dire de société dont la requalification des travailleurs en salariés serait justifiée. Ce procédé permet de montrer que la plateforme défendue est en tout point différente et donc, qu'il ne s'agit en aucun cas de les confondre avec celles qui ont fait l'objet de condamnations. Deliveroo, et encore davantage Take Eat Easy, sont particulièrement ciblées :

> A1LF1 : Mais vous savez, c'est assez curieux. Moi, je considère que toute cette saga, finalement, s'est jouée à pas grand-chose pour les plateformes. Et elles ont eu notamment le malheur que l'une des premières plateformes qui est passée devant les juridictions, c'était Take Eat Easy. Et Take Eat Easy, c'était carrément l'exemple qu'il ne fallait pas suivre. Et donc ça a tout de suite jeté le discrédit sur toute l'économie de plateforme, en fait. Et puis d'autres plateformes avaient pris un peu l'exemple sur ce modèle qui était extrêmement critiquable. Et là, je comprends parfaitement le sens de la jurisprudence sur le sujet. Je pense notamment à Deliveroo, qui pendant un temps assez long a eu un modèle comparable à celui de Take Eat Easy. Et nous, ça nous a quand même porté préjudice parce que c'est vrai que, de toute façon, le fonctionnement d'une plateforme, ce n'est pas évident dans un premier temps à comprendre et à conceptualiser. Et donc, malheureusement, il y a eu beaucoup d'amalgames qui ont pu être faits entre différentes plateformes.

### 3.2.4 Refuser les preuves collectives et une pensée systémique

Consécutivement au fait que toutes les plateformes sont différentes, la relation de chacun des travailleurs à elles l'est tout autant. Ainsi, si, en entretien et lors des procès, les avocat·es ne rejettent pas les séries en tant que telles (cf. chapitre 4), elles et ils plaident pour l'exclusion de preuves de nature collective, c'est-à-dire qui ne correspondent pas uniquement au travailleur

concerné, rejoignant là des pratiques d'autres entreprises, comme la SNCF dans des contentieux qui peuvent prendre une dimension collective[166].

Cette ligne de défense a été au cœur des procès au pénal que nous avons pu observer. Comme le résument les avocat·es de deux plateformes, l'enjeu est de défaire une pensée systémique, c'est-à-dire ce qui fait la spécificité même des procès pénaux en matière de travail dissimulé où l'enjeu est d'identifier un ensemble de mécanismes de contournement intentionnel du salariat.

> A10P1 : Et donc quand je dis tout s'inscrit dans un système de pensée préalable c'est qu'il part du principe que l'objectif même, que l'objet social, c'est de détourner la législation sur les cotisations sociales. Mais une fois que vous partez avec ça comme postulat, je vais vous dire que côté défense c'est extrêmement difficile… Tout est vu – vous voyez le tableau que vous avez sans doute vu quand vous avez vu en première instance –, je crois qu'en appel il n'a pas été diffusé, je crois elle n'a rien diffusé, en première instance, il a été diffusé ce tableau « Ops versus legal »[167] qui est vu comme un élément très à charge honnêtement, ça devrait être plutôt un élément à décharge, c'est-à-dire que les gens font attention pour respecter la règlementation. Alors eux disent bah non c'est cosmétique en fait, c'est-à-dire que vous changez le vocabulaire, mais vous ne changez pas la réalité qui est sous-jacente. C'est juste un exemple, mais il y en a plein d'autres. Nous d'un point de vue de la défense, il est vrai qu'on peut parfois avoir le sentiment, mais en matière de travail dissimulé comme dans d'autres matières, qu'il y a une sorte c'est un terme qui est galvaudé, mais une présomption de culpabilité très très forte. Parce que cette notion de système, elle vient combler les lacunes probatoires du détail. Et donc moi je me méfie toujours de la notion de système : Deliveroo c'est un système, France Télécom à sa manière c'est un système pour le harcèlement moral systémique, UBS c'est un système d'un point de vue de la fraude fiscale systémique, bref, en fait, ces contentieux sériels parce que ça occupe énormément de victimes, ça concerne énormément de victimes, pour le travail dissimulé c'est des milliers, pour le harcèlement moral France Télécom pareil, pour UBS pareil… Et bien le nombre fait qu'on va faire l'économie de l'administration de la preuve de l'infraction prise individuellement, et je trouve ça dangereux parce que normalement on devrait se dire puisqu'on va condamner une personne pour de multiples infractions, on devrait être encore plus exigeant d'un point de vue probatoire que de la condamner que pour une seule. En fait c'est l'inverse c'est-à-dire que de renvoyer quelqu'un pour plusieurs infractions, on va administrer la preuve par sondage, en fait, on va dire bon bah pour Deliveroo il y a un ordre là vis-à-vis de Monsieur Dupuis, voilà il y a un pouvoir de sanction là vis-à-vis de Monsieur un tel, et puis là il y a et ça, et puis on se dit bon bah les trois là on va les ramener, donc sur des gens différents, contrairement au contentieux prud'homal où là on regarde la relation individuelle, là on va les ramener, puis on va se dire que sur chaque personne, même des gens qui ne sont pas là, même des gens qu'on n'a jamais interrogés, puisque c'est plusieurs milliers, on va se dire que c'est un système et qu'il agit tout le temps […]. Cette économie probatoire sur les relations individuelles, parce que le pénal devient un peu la juridiction de la seconde chance, et donc, les types qui n'arrivent pas à avoir une requalification en social ou qui n'y avaient même pas pensé hum sont entrainés dans la juridiction pénale c'est beaucoup plus facile d'obtenir la preuve hum de la requalification. C'est beaucoup plus facile.

Nous retrouvons cette argumentation chez l'avocate d'un des dirigeants d'une plateforme de livraison, où, pour elle, l'absence d'une liste précise des livreurs pose également des difficultés probatoires :

---

[166] Vincent-Arnaud Chappe et Narguesse Keyhani, « La fabrique d'un collectif judiciaire : La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 2018, Vol. 68, nº 1, p. 7-29.

[167] Il s'agit d'un document interne d'avril 2017, siglé « confidentiel », qui enjoint notamment d'« éviter » les termes « emploi », « rémunération », « virer », « convoquer » et préconise de « communiquer au maximum par oral ».

> A12P2 : En fait ce qui est vrai c'est que dans les dossiers de travail dissimulé classiques comme en fait, on parle d'un chantier où il y a 3 pinpins pas déclarés, on parle de gens très identifiés, dans la citation on nous dit avoir commis un effet de travail dissimulé en l'espèce en embauchant Jacqueline Dupont du 1er janvier au 31 décembre, et donc du coup c'est beaucoup plus facile pour la défense, et nous c'est vrai qu'on n'avait pas de liste, mais vraiment on n'en avait je crois pas du tout, de sorte que nous, évidemment là, on trouve ça pas réglo, on nous demande à nous de faire le travail, donc d'aller comprendre de qui on parle, comprendre si c'est ces gens-là pour qui on nous reproche d'avoir commis l'infraction, et on trouve toujours qu'à la fin ça revient un petit peu à s'auto-incriminer parce que du coup on dit alors j'imagine que vous parlez de ah non bah autant pour moi du coup peut-être que lui non plus. On trouve toujours ça affreux de devoir faire un peu le boulot à la place du parquet et je pense que l'argument du parquet c'est de dire oui, mais c'est un système donc en gros c'est tous vos travailleurs indépendants sans distinction, faites pas les idiots vous avez très bien compris […]. C'est toujours pareil comme au pénal les enjeux sont importants pour les personnes nous en tant qu'avocat de la défense on trouve qu'on devrait être précisément informé de ce qu'on nous reproche et que ce ne soit pas à nous d'aller fouiller et d'aller refaire le travail nous le travail de défense, là on l'a fait beaucoup sur la base d'éléments extérieurs au dossier de la procédure, parce qu'il n'y avait vraiment pas tout dans le dossier de la procédure.

Loin d'être l'apanage des avocat·es pénalistes, les arguments en faveur d'une individualisation maximale des preuves se retrouvent aussi chez celles et ceux qui officient devant la juridiction prud'homale et devant les chambres sociales des cours d'appel, comme l'indiquent les propos d'avocats d'une grande plateforme de VTC :

> A1LF1 : Les pièces sont collectives c'est ça qui nous a beaucoup heurté dans ces dossiers-là où on parlait de la présomption de non-salariat, je vous ai dit qu'elles étaient balayées d'un revers de la main parce qu'on estimait que c'était un artifice et, là-dessus, nous soutenions qu'on ne pouvait pas l'écarter que s'il était démontré par des éléments tangibles et objectifs l'existence d'un lien de subordination, etc., ce qui nécessitait que, dans chaque dossier individuel il y ait cette démonstration et à chaque fois cette démonstration elle ne pouvait pas être faite parce que dans chaque dossier individuel, je vous caricature à peine, mais vous aviez deux séries de documents le contrat de partenariat qui avait été signé et les récapitulatifs des courses point. Et pour autant certains confrères, plus malicieux que les autres, sont même allés jusqu'à essayer de constituer des dossiers en allant piocher à droite et à gauche des éléments, mais qui ne concernaient pas spécifiquement leurs clients… mais ça a donné effectivement une image… une image générale du fonctionnement de l'application et on ne sait jamais finalement, on n'a jamais… aucune juridiction n'est allée jusqu'à examiner concrètement les conditions dans lesquelles le demandeur exerçait son activité c'est resté de l'ordre de la généralité en tant que juriste encore une fois c'était un petit peu chaud.
>
> A2LF1 : Ce n'est pas du tout une caricature, on a eu des dossiers avec vraiment quatre pages de pièces et même on a eu des dossiers avec des conclusions qui présentaient pour seul argument juridique l'arrêt de la Cour de cassation de mars 2020 trois ans après. Un confrère qui saisit il dit, y a eu l'arrêt Uber aboutissant à une requalification, moi je demande la même chose pour mon client et en pièce effectivement : une carte d'identité, la justification d'inscription à la plateforme et un relevé de l'activité, c'est tout.

Face aux tribunaux, c'est donc une stratégie de singularisation, d'individualisation et de dépolitisation du contentieux que les plateformes et leurs conseils adoptent. En fustigeant des procès politiques, en refusant des raisonnements systémiques ou la mobilisation de preuves dites collectives, et en particularisant le fonctionnement de chaque plateforme, elles et ils cherchent à empêcher la construction d'une jurisprudence favorable au salariat pour les plateformes. À ces stratégies argumentatives s'adjoignent celles relatives à la maitrise du temps judiciaire.

## 3.3 Maitriser le temps judiciaire pour construire une jurisprudence favorable aux plateformes

Les principales plateformes, leurs dirigeants et leurs avocat·es incarnent de façon idéale typique la figure du joueur répété dans leur rapport temporel à l'institution judiciaire[168]. L'enjeu pour elles et eux n'est pas tant de remporter telle ou telle affaire, mais de construire durablement des règles favorables aux plateformes en favorisant une certaine jurisprudence. Cette maitrise du temps judiciaire se traduit par le recours à des transactions, afin que des affaires ne montent pas dans l'ordre judiciaire. C'est dans cette optique qu'une grande plateforme de VTC a proposé des transactions aux chauffeurs, tout comme l'une des principales plateformes de livraison, ce qui permet d'ailleurs de comprendre en partie pourquoi cette plateforme est quasiment absente de notre base de données des décisions sociales d'appel. Nous nous concentrons ici sur le cas de la plateforme de VTC, car les transactions ont été abordées assez ouvertement par les juristes de la société et leurs avocat·es.

Les transactions participent d'une stratégie décidée par la société elle-même. Les juristes de la plateforme présentent les transactions comme un moyen d'« écrémer » le contentieux, en trouvant des arrangements à l'amiable avec des chauffeurs réalisant que les requalifications ne sont pas synonymes de sommes d'argent importantes :

> J3PFT : On a changé de philosophie en fait. Il y a un temps on ne transigeait pas du tout, jamais, maintenant ça dépend. Ça dépend parce qu'en fait il y a une chose qui est, que je pense que beaucoup d'avocats adverses n'avaient pas anticipé, c'est que, quand vous êtes requalifié, vous perdez l'accès à l'application. Vous n'allez pas avoir un joli contrat de travail aux 35 heures avec nous et donc aujourd'hui, beaucoup de chauffeurs et certains gagnent, mais ce n'est pas du tout la majorité, on n'a pas parlé des stats, dans plus de 65 % des cas les chauffeurs ne sont pas requalifiés par les juridictions. Ce n'est pas forcément des stats qu'on a envie de voir dans votre étude, mais que vous les ayez vous en tête, et sachant que c'est des stats mouvantes c'est une image aujourd'hui pas forcément une image sur des contentieux finaux, et surtout, les chauffeurs se rendent compte que quand vous avez un avocat qui vous fait miroiter que vous aurez 350 000 euros alors que vous êtes un chauffeur VTC et qu'à la fin, vous en gagnez 5 000 après 6 ans de procédure comme Monsieur X ça… c'est pas la même histoire donc je pense qu'il y a beaucoup de chauffeurs, enfin beaucoup de personnes qui ont compris la réalité du contentieux, alors il y a encore des magistrats qui pensent qu'un chauffeur VTC devrait gagner 2 fois la rémunération d'un fonctionnaire en France, mais il n'y en a pas beaucoup. Et donc au final, même lorsqu'on perd, on a des montants assez faibles et les chauffeurs ensuite perdent l'accès à l'application, alors c'est très très bien s'ils ont décidé de se reconvertir et de faire autre chose, sinon c'est quand même assez compliqué à gérer pour eux.

Les entretiens avec leurs conseils montrent que les transactions constituent un moyen pour la société d'empêcher au maximum des arrêts de la Cour de cassation qui pourraient lui être défavorables. Plus précisément, il s'agit d'éteindre un contentieux qui porte sur la période de fonctionnement de l'application antérieur à 2020, moment où la société s'est conformée aux dispositions de la loi LOM, par exemple en ce qui concerne le choix des courses, la connaissance préalable de l'itinéraire ou du prix. Il s'agit d'autant d'éléments qui n'étaient pas

[168] Marc Galanter, « « Pourquoi c'est toujours les mêmes qui s'en sortent bien ? », *op. cit.*

auparavant connus des chauffeurs et dont l'absence a servi de motivation aux magistrat·es de la haute cour pour requalifier un chauffeur.

C'est ce dont rend compte un échange avec le conseil A4LF2 de la plateforme autour des pratiques contentieuses de l'entreprise. Avant même d'envisager des transactions, la société et lui peuvent décider de ne pas interjeter appel. Cette décision dépend de la période où le chauffeur a travaillé (avec l'ancien ou le nouveau modèle de l'application) ou encore s'ils jugent que les condamnations restent raisonnables. En revanche, la société ne laisse pas passer des décisions où sont prononcées des condamnations pour travail dissimulé qui laissent entendre une intentionnalité de contourner le salariat, et elle n'engage donc pas de transactions dans ces cas. Si la plateforme transige ou ne va pas systématiquement en appel pour une période de fonctionnement de l'application antérieur à la loi LOM, ce ne serait plus le cas pour des demandes de requalification postérieures. L'évolution de l'application, conformément aux dispositions légales, renforcerait l'indépendance des chauffeurs, ces derniers pouvant dorénavant être choisis comme « chauffeur favori » par les clients ou libres de refuser des courses en deçà d'un certain montant, sans compter un ensemble de garanties apportées par le dialogue social de secteur. L'absence de telles mesures dans les dossiers plus anciens rendait l'indépendance des chauffeurs plus difficile à défendre, d'autant que la Cour de cassation, selon lui, se serait contentée d'un contrôle limité : géolocalisation, notation et sanctions lui auraient suffi pour conclure à un lien de subordination, ce que l'avocat juge réducteur. Pour lui et la société, l'objectif jurisprudentiel serait que la Haute Cour valide en quelque sorte le nouveau modèle de fonctionnement de l'application en ne requalifiant pas un chauffeur qui aurait exclusivement travaillé sur une période postérieure à sa mise en place. Il s'agit alors de trouver le bon cas à amener en cassation. Si la Cour de cassation devait conclure malgré tout à un lien de subordination en invoquant des notions comme le « service organisé », cela révèlerait, selon lui, une incohérence juridique et politique : on ne peut pas à la fois exiger toujours plus de garanties de la part des plateformes tout en refusant de reconnaitre l'impact de ces évolutions. À ses yeux, le législateur s'est orienté dans une direction, mais la Cour de cassation conservait une conception trop classique à ses yeux du lien de subordination, qui mériterait d'être révisée pour prendre en compte l'existence possible de travailleurs contraints, mais non subordonnés.

## 3.4 Le contentieux des plateformes : un risque financier majeur pour l'AGS ?

Cette sous-partie propose une ouverture complémentaire sur l'AGS, partie patronale importante dans le contentieux social[169]. L'AGS (Assurance Garantie des Salaires) est un régime français obligatoire financé par une cotisation patronale[170], qui protège les salariés en garantissant le paiement de leurs créances salariales en cas de défaillance de l'employeur de droit privé. Elle intervient lors de procédures collectives, en particulier en cas de redressement ou de liquidation

[169] Cette sous-partie a été écrite par Helène Nasom-Tissandier.
[170] C. trav., art. L.3253-6.

judiciaire. Elle garantit aux salariés les « créances résultant de leur contrat de travail »[171] ou encore les « sommes qui leur sont dues en exécution de leur contrat de travail »[172]. Seront garanties les créances antérieures au jugement d'ouverture (incluant salaires, indemnités de rupture, de congés payés, indemnités compensatrices de préavis, ou dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour travail dissimulé) ainsi que des créances liées à la rupture du contrat de travail postérieure à ce jugement et prononcée[173] dans certaines fenêtres temporelles[174]. La garantie est toutefois plafonnée en fonction de l'ancienneté du salarié[175]. L'AGS est ainsi susceptible de couvrir les indemnités accordées par le juge au travailleur de plateforme sous réserve de requalification de la relation de travail en contrat de travail. L'enjeu de la requalification est alors considérable : à défaut, l'AGS n'aura pas à garantir des créances que les travailleurs n'ont aucune chance de faire payer par l'entreprise liquidée. Un conseiller de la Cour de cassation le soulignait lors d'un entretien en comparant les situations françaises et belges[176] :

> CCC2 : TEE [Take Eat Easy], c'était tout au début des livreurs à vélo. Et en plus, TEE a été mise en liquidation judiciaire. Donc, pour eux, on a une saisine, en effet, je ne sais pas combien, une trentaine de dossiers. Mais c'était parce qu'ils n'étaient même pas payés de leurs courses en cours. Alors que c'était intéressant, parce qu'en Belgique, d'ailleurs, où la société existait aussi, ils étaient sous un statut de salariés avec une association intermédiaire. Et donc, c'est l'association intermédiaire qui facturait à TEE le montant des prestations. Et c'est elle qui, du coup, en tant qu'employeur, a dû indemniser les livreurs à vélo, des courses en cours. Tandis qu'en France, ils n'avaient le droit à rien. Par hypothèse qu'ils ne bénéficient pas des AGS d'où les actions en qualification.

Dans le corpus de 153 décisions de cours d'appel étudié, l'AGS est en cause dans 52 affaires en raison de la liquidation judiciaire de la plateforme : 45 arrêts concernent Take Eat Easy, 3 Voxtur et 4 des tiers-employeurs (Maxim's Limousine, RKG, NCIS Transport, ADIFE). L'AGS est appelante, seule ou concomitamment avec le liquidateur, dans 39 affaires et intimées dans 13. Le contentieux Take Eat Easy est notamment composé de séries, en plus d'arrêts isolés (9) : 6 arrêts du 18 septembre 2020 rendus par la cour d'appel d'Aix-en-Provence, 5 arrêts du 29 janvier 2021 rendus par la cour d'appel de Toulouse, 18 arrêts du 15 septembre 2022 rendus par la cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2 (la « 6-2 »), 5 arrêts du 7 juin 2023 rendus par la cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 9. Au sein de la cour d'appel de Paris, plusieurs chambres du pôle 2 ont donc été amenées à se prononcer, y compris la 6-2 (en principe chambre

[171] C. com., art. L.625-9.
[172] C. trav., art. L.3253-6.
[173] Il peut s'agir d'une rupture à l'initiative de l'employeur ou d'une prise d'acte par le salarié ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc. 8 janv. 2025, n° 23-11.417).
[174] C. trav., art. L.3253-8, 2° et 5°.
[175] C. trav., art. L.3253-17.
[176] Le conseiller fait ici référence à la Smart, coopérative de travailleurs autonomes en Belgique ; v. le communiqué de la Smart lors de la liquidation de Take Eat Easy, 27 juillet 2016 : https://smartbe.be/fr/news/mise-en-redressement-judiciaire-de-lentreprise-de-livraison-take-eat-easy/ ; sur le rôle de la Smart dans l'économie des plateformes, v. J. Drahokoupil, A. Piasna, « Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement, Bruxelles », ETUI Working Paper, 2019 ; S. Capiau, A. Lamine, « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart », in D. Dumont, A. Lamine, J.-B. Maisin, Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadrages théoriques et études de cas, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 223 ; v. aussi l'entretien avec M. Maxime Dechesne, directeur opérationnel de Smart en Belgique, G. Compain, « Smart, c'est l'anti-ubérisation du travail », Socialter, 22 mai 2017.

de la compétence) alors même que, dans la série du 15 septembre 2022, le conseil des prud'hommes ne s'était pas déclaré incompétent.

La requalification en contrat de travail est prononcée dans 38 décisions. La réalisation d'une régression sur notre base de données a permis d'identifier le poids intrinsèque de la liquidation judiciaire de la plateforme. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, une plateforme liquidée donne lieu deux fois plus souvent (1,93 fois pour être plus précis) à une requalification qu'une plateforme encore en activité, ce qui est particulièrement significatif. Dans ces 38 décisions de requalification, 34 concernent Take Eat Easy, 3 Voxtur et 1 un tiers-employeur. Les arrêts s'échelonnent de 2020 à 2024 : 2 en 2020, 8 en 2021, 20 en 2022, 6 en 2023, 2 en 2024. 19 décisions (3 Voxtur, 15 Take Eat Easy, 1 Maxim's Limousine) mobilisent le modèle du pouvoir d'autorité[177]. Les indices utilisés au soutien de ce modèle sont alors principalement la géolocalisation (dans 16 arrêts), les horaires et l'accès au planning (dans 8 arrêts), les normes comportementales (dans 8 arrêts) et la tenue vestimentaire (dans 9 arrêts) – ce qui est somme toute cohérent puisque le contentieux concerne majoritairement les livreurs à vélo. Dans les 19 autres, toutes relatives à Take Eat Easy, aucun modèle n'est mobilisé (1 seul invoquant un précédent), la motivation est laconique et brève. Surtout, parmi ceux-ci figurent les 18 arrêts rendus en série par la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris composée de Fourmy-Lagarde-Legris. Il est surprenant que cette formation, qui a largement alimenté la résistance à la jurisprudence de la Cour de cassation, en refusant systématiquement pendant longtemps la requalification[178], l'ait prononcée 18 fois. Comme le relève l'avocat des livreurs :

> Q : C'est l'AGS qui a pris les décisions ?
>
> NT4C8 : Oui, elle était allée jusqu'au bout et là, la cour d'appel a dit clairement que c'était du salariat, qu'il n'y avait plus de débat. Ils ont dit une fois, ils ont passé des dossiers en priorité, ils ont pris 18 dossiers et normalement, on est jugé en 3 ans en appel. Là, on a été enrôlé en 6 mois. Et en fait, ce qui est intéressant, c'est que c'est la même Chambre qui a donné tort à Uber »[179].
>
> Q : C'est-à-dire la chambre 2 de Paris ?
>
> NT4C8 : La chambre 2 de Paris, et c'est exactement la même composition qui nous a donné raison et qui a condamné l'AGS à 1 000 €, de l'article 700... C'est rare !

Il est probable que la « variable AGS » a été déterminante, les créances étant à sa charge et non à celle de l'employeur/donneur d'ordre liquidé. De plus, l'AGS était alors appelante et, ce qui surprend assurément[180], ne contestait pas la requalification retenue par le conseil de prud'hommes : le débat ne portait donc que sur l'étendue de la garantie de l'AGS. Probablement que le débat sur ce point a été reconnu vain après la décision Take Eat Easy de la Cour de cassation en 2018[181]. Toutefois, les juges d'appel rejettent l'ensemble des demandes de l'AGS : la requalification est donc confirmée, et la totalité des indemnités allouées par les premiers juges est à la charge de l'AGS, dans la limite des plafonds. De nouveau, la « variable » AGS est déterminante. Un auteur[182] souligne d'ailleurs que, dans certains contentieux, spécialement si l'AGS ne désigne pas d'avocat, c'est « open bar » : « l'avocat du salarié peut présenter

[177] Sur les modèles et indices, v. chapitre 3.
[178] V. chapitres 5, 6 et 7.
[179] Il faut certainement comprendre « qui a donné *raison* à Uber »
[180] L'AGS a un droit propre à contester sa garantie. Elle peut en particulier contester l'existence d'un contrat de travail.
[181] Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20079.
[182] P. Morvan, *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 6è éd., p. 1282.

n'importe quelle demande, le conseil de prud'hommes y fera droit intégralement sans trop d'hésitation, sachant que l'AGS prendra en charge le coût de la condamnation ».
La non-requalification est retenue dans 14 arrêts : 3 en 2017, 1 en 2018, 7 en 2020, 1 en 2021, 1 en 2023 et 1 en 2024. 11 concernent Take Eat Easy (en 2020) et 3 des tiers-employeurs. L'éclatement territorial du contentieux conduit donc à des divergences de jurisprudence pour des faits similaires[183]. Le modèle « liberté d'organisation » est le plus mobilisé : 6 décisions, dont 3 dans lesquelles il est combiné à la liberté du commerce. En revanche, l'argument selon lequel la plateforme n'est qu'un intermédiaire n'est jamais utilisé. Dans 8 décisions, on ne relève aucun modèle ni aucun indice. La « variable AGS » n'est donc pas systématiquement synonyme de requalification. Surtout, la requalification pourrait être aussi tributaire des prétentions de l'AGS (appelante contre des jugements prud'homaux ayant retenu la requalification) : dans la série Take Eat Easy présentée devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence (6 arrêts du 18 septembre 2020), l'AGS demandait l'infirmation du jugement de requalification, sans se contenter de discuter de la seule étendue de sa garantie. Les juges d'appel, au terme d'une motivation sommaire ne mobilisant aucun modèle ni indice, accueillent sa demande. Les juges se contentent de relever que le travailleur « ne produit, pour ce qui le concerne, aucun élément sur une activité effective pour le compte de la société Take eat easy.fr telle que la livraison de repas, la réception de commande de client, d'ordre ou de directive de la part de celle-ci ni sur l'existence d'une quelconque convention entre les parties ». Il est difficile d'en trouver une justification compte tenu du contexte : non seulement la société a été liquidée, mais surtout la Cour de cassation s'est prononcée le 28 novembre 2018[184], soit deux ans auparavant, en admettant la requalification du contrat du coursier Take Eat Easy. La Cour de cassation rendra d'ailleurs un arrêt de cassation assez sèchement motivé : « En statuant ainsi, alors que ni le mandataire liquidateur de la société Take Eat Easy, ès qualités, ni l'association UNEDIC ne contestaient que les intéressés avaient exercé une prestation de travail pour le compte de la société Take Eat Easy, la cour d'appel, qui a modifié l'objet du litige, a violé le texte susvisé »[185].
La stratégie judiciaire de l'AGS n'apparait pas clairement au terme de l'analyse du corpus de décisions relatives à Take Eat Easy : ses prétentions peuvent porter sur la seule étendue de sa garantie (par exemple devant la 6-2 en 2022), sur l'infirmation de la décision de requalification (par exemple, devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence en 2020, la cour d'appel de Toulouse en 2021, la cour d'appel de Paris 6-9 en 2023), sur l'incompétence du conseil des prud'hommes et l'étendue de sa garantie (par exemple devant la cour d'appel de Toulouse en 2021).
L'intervention de l'AGS dans une affaire peut rendre la procédure plus agressive pour les avocat·es des travailleurs. Comme le soulignait un avocat des livreurs, l'exécution des décisions de requalification (et donc la mise en œuvre de la garantie AGS) est difficile :

> Q : Il n'y a pas de difficulté particulière à récupérer les sommes ?
>
> NT4C8 : Ça a été très difficile avec l'AGS et ça va l'être encore un petit peu. Il y en a qui n'ont pas (été) exécutées alors qu'il y avait une exécution provisoire.

[183] Sur les séries, v. chapitre 4.
[184] Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20079.
[185] Cass. soc.13 avr. 2022, n° 20-21.395 (inédit). La Cour de cassation renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée : généralement un renvoi devant la cour qui a rendu l'arrêt qui a été censuré est un renvoi "sanction", la cour d'appel est vivement invitée à revoir sa copie.

L'AGS semble intenter des actions dilatoires : des appels certes, mais aussi contredits et référés, sur des questions de procédure :

> NT4C8 : Déjà, à un moment, ils ont tout fait pour dissuader les autres parce qu'ils savaient qu'il y avait la question de la prescription, et que plus ils faisaient de procès, plus ils embêtaient tout le monde, plus ils s'abstenaient de payer et moins il y aurait de coursiers qui agiraient. Et le problème avec l'AGS, c'est pour ça qu'on les a fait condamner aussi pour appel abusif. (…) condamné à 2 fois 3 000 € d'article 700 de l'AGS, parce qu'à chaque fois, c'étaient des questions de procédures bidon, sur la forme.

Particulièrement dans le contentieux des livreurs à vélo, la charge de travail est démultipliée pour un gain modeste :

> NT4C8 : Donc, on a toujours beaucoup de travail pour des petits dossiers à chaque fois, et pour récupérer 15, 20 000 €, on doit passer énormément de temps à faire tous les dossiers. Aussi, je vous ai dit, on s'améliore, donc on gagne un peu plus de temps. Pendant la procédure, elle est extrêmement longue, et même après, une fois qu'on a gagné, pour faire payer l'AGS, pour vérifier les bulletins de paie, on est obligé d'être en contact avec tout.
>
> Quand on clôture un dossier, y a plus d'économie d'échelle, chacun a son propre montant, chacun a sa propre clôture, chacun a besoin de donner son RIB, etc.
>
> Et là, l'AGS, par exemple, on a gagné, je vous disais, 500 € pour le précédent.
>
> Dans un groupe de 18 : 500 € d'article 700 contre eux.
>
> Là, dans les derniers 1 000 euros, donc on va attendre un peu de voir pour les premiers.
>
> Depuis qu'on essaye de faire exécuter, l'AGS, en plus, est à Paris, donc le mandataire est obligé d'être à Paris, donc il nous faut 2 huissiers, il faut avancer les frais.
>
> Et l'AGS refusait de payer spontanément. Quand on leur demande de payer, ils ne veulent pas.
>
> Donc derrière, saisie, quelle banque, c'est l'UNEDIC, etc.
>
> C'est une complication extrême pour 500 €.

Les enjeux pour l'AGS sont importants à deux titres. D'abord, parce que les sommes à avancer (sans guère d'espoir de remboursement puisque la société est liquidée) peuvent être relativement élevées :

> NT4C8 : À peu près, on peut dire que sur 150 dossiers, il y a 3 millions d'euros à récupérer, grosso modo.

Ensuite, parce que certaines plateformes anticipent le fait que leur modèle serait remis en cause en cas de reconnaissance de la qualité de travailleurs salariés des livreurs, ce qui conduirait à une liquidation aux frais de l'AGS. D'ailleurs, même en cas de salariat, l'AGS pourrait avoir un lourd tribut à payer, comme le relève un avocat :

> NT4C8 : Je pense que le modèle peut empirer parce que quand ils recrutent en salariat, ils prennent du salariat, ils savent que dans 1 an, ils mettent la clé sous la porte. C'est l'AGS qui va tout prendre en charge. Je pense que l'AGS a des jours sombres à avoir là-dessus. Je pense que c'est pour ça que l'AGS nous combattait autant. C'est pour ça que l'AGS est hyper motivée parce que si en plus, on parle du salariat, qu'ils ne cotisent à l'AGS ou ne cotisent pas d'ailleurs, l'AGS va payer.

Soulignons en effet l'asymétrie structurelle du régime : ces plateformes, qui n'emploient pas officiellement de salariés, ne sont pas tenues de cotiser auprès de l'AGS, celle-ci devant toutefois accorder sa garantie dès que le salariat est reconnu[186].

Le contentieux des travailleurs de plateforme mettant en cause l'AGS n'est pas clos. Plusieurs centaines de livreurs Frichti ont saisi un avocat (plus de 300 selon NT4C8) alors que la société

[186] C. trav., art. L.3253-7.

a été placée en redressement judiciaire en 2023. Le conseil de prud'hommes de Paris a reconnu le 6 novembre 2025[187] l'existence d'un contrat de travail en CDI à temps plein entre cinq anciens livreurs à vélo microentrepreneurs et Frichti. L'infraction de travail dissimulé a aussi été reconnue. Les plaignants recevront en moyenne près de 30 000 euros de dommages et intérêts à ce titre et pour la rupture abusive du contrat, ainsi que des rappels de salaires à temps plein, de congés payés et de frais professionnels. Ces sommes seront versées par l'AGS, défendeur au procès[188]. 233 autres coursiers ont saisi la justice, aussi ce procès en appelle-t-il d'autres.

Au-delà de ce contentieux spécifique, le Défenseur des droits a porté attention aux discriminations systémiques subies par les livreurs étrangers dans la mise en œuvre de la garantie AGS[189]. Dans ses observations n° 2024-220 et sa recommandation n° 2024-219, rendues le 20 décembre 2024, il a mis en évidence des pratiques discriminatoires fondées sur l'origine et la nationalité. L'AGS exigeait en effet des livreurs étrangers la production d'un numéro de sécurité sociale (ou numéro d'identification dans le répertoire national d'identification des personnes physiques - NNI) pour justifier leur identité dans les contentieux en cours, tandis que cette exigence n'était pas formulée à l'égard des livreurs de nationalité française. Le Défenseur des droits a relevé que « cette demande n'était pas formulée dans le cadre des contentieux en cours dans lesquels les demandeurs sont de nationalité française », établissant ainsi une différence de traitement discriminatoire caractérisée, fondée sur l'origine, la nationalité et la particulière vulnérabilité économique. Interrogée sur cette pratique, l'AGS a répondu au Défenseur des droits, par courrier en date du 6 novembre 2024, qu'elle est bien tenue de garantir les créances salariales pour les salariés, y compris ceux en situation irrégulière, conformément aux articles L.8252-2 et suivants du Code du travail. Cette pratique, qui entravait l'accès effectif à la garantie pour les travailleurs migrants, s'inscrivait dans « le contexte particulier de la vulnérabilité économique et administrative dans laquelle se trouvent, pour la plupart, les travailleurs des plateformes ». Le Défenseur des droits a rappelé que « la protection des travailleurs étrangers, souvent démunis de titre de séjour et d'autorisation de travail, dans leur rapport avec les plateformes, revêt une importance particulière compte tenu de l'essor de celles-ci et du modèle économique qu'elles proposent » et que cette vulnérabilité doit être appréhendée par une analyse intersectionnelle combinant plusieurs critères de discrimination. Il a précisé que, bien que la vérification de l'identité du salarié soit un objectif légitime, elle « peut se faire par tout moyen et non uniquement par la production d'une pièce d'identité ou par un numéro d'identification ». Conformément à l'arrêt de la Cour de cassation du 8 janvier 2025, tenant compte de la jurisprudence de la CJUE du 22 février 2024, le Défenseur des droits a également rappelé que « la directive 2008/94/CE relative à la protection des travailleurs salariés en cas d'insolvabilité de l'employeur n'exclut pas la garantie des créances salariales et des indemnités si l'initiative de la rupture du contrat de travail est prise par le salarié ». Ces interventions du Défenseur des droits ont permis de mettre fin à la pratique discriminatoire de l'AGS au-delà du seul cas d'espèce. Elles illustrent que la remise en cause de l'AGS ne se limite

[187] Conseil de prud'hommes de Paris, 6 nov. 2025, n° 22/05768.

[188] https://www.lemonde.fr/economie/article/2025/11/07/cinq-coursiers-de-frichti-requalifies-comme-salaries-a-quelques-jours-d-un-proces-penal-pour-travail-dissimule_6652627_3234.html.

[189] A. Stoflique, « La lutte contre les discriminations à l'égard des travailleurs des plateformes de livraison de repas : regard sur l'intervention du Défenseur des droits », *RDT,* 2025, p. 239.

plus au seul enjeu de la requalification : elle s'étend désormais aux discriminations systémiques dans l'accès à la garantie elle-même.

D'une manière générale, la remise en cause du modèle des plateformes qui repose sur le recours à une main d'œuvre non-salariée est lourde de risques pour l'AGS[190]. L'analyse du contentieux Take Eat Easy et des autres plateformes de livraison révèle que l'AGS ne peut être appréhendée comme un simple acteur neutre de protection des salariés. Elle est devenue un enjeu majeur du contentieux de requalification : sa présence accroît statistiquement les chances de requalification. Plus fondamentalement, le régime de garantie révèle une faille structurelle : il socialise les risques économiques des plateformes sans que ces dernières ne cotisent au régime. Les plateformes, en n'employant officiellement aucun salarié, échappent à la cotisation obligatoire ; or, dès que le salariat est reconnu judiciairement, c'est l'AGS qui doit financer – rétroactivement et sans réelle possibilité de remboursement – l'ensemble des créances dues. Ce qui était conçu comme un mécanisme de protection des salariés face aux défaillances d'employeurs devient un fonds de garantie des modèles économiques qui externalisent volontairement leurs obligations.

Cette situation expose l'AGS à une crise de soutenabilité financière à court ou moyen terme. Une généralisation des requalifications (Frichti, et probablement d'autres plateformes à venir), l'ampleur des dossiers en instance, et surtout l'absence de cotisations préalables des plateformes créent un risque systémique. Les stratégies contentieuses agressives de l'AGS, loin de résoudre cette tension, ne font qu'en repousser l'échéance : elles augmentent les coûts procéduraux pour les travailleurs et leurs conseils, réduisant ainsi l'accès à la justice et l'effectivité de la garantie. Le contentieux actuel n'est donc pas qu'un épiphénomène juridique : il révèle l'obsolescence progressive d'un régime social face à des formes d'organisation du travail qui échappent intentionnellement à la qualification de salariat.

# Conclusion du chapitre 2

L'étude des stratégies mises en place par les dirigeant·es des plateformes pour inscrire durablement dans la légalité leur modèle de fonctionnement hors du salariat met en lumière le travail réalisé par un ensemble d'acteurs, juristes et avocat·es, envisagés ici comme des professionnel·les de la conformité. Ces acteurs dessinent et s'inscrivent dans un écosystème – un univers social ou un champ organisationnel pour reprendre le concept utilisé dans les travaux sur l'endogénéisation du droit – où ce modèle de conformité au droit est construit et se diffuse. En effet, loin de se limiter au contentieux, le travail des avocat·es d'affaires mobilisé·es par les plateformes participe à la construction des applications de ces plateformes, afin que celles-ci ne contiennent pas d'indices qui pourraient permettre d'identifier une relation de nature salariale

[190] Hawcroft D., Leaver A., « Unstable platforms: Uber's business model and the challenge of organisational legitimacy », CCOUNTING FORUM2025, VOL. 49, NO. 2, 369-394, https://doi.org/10.1080/01559982.2024.2309018.

entre les opérateurs de plateformes et les travailleurs. Cet aspect de leur pratique est essentiel pour garantir aux investisseurs, lors d'audits sociaux des plateformes, la solidité juridique du modèle face au risque de requalification. Il est ainsi source de légitimation du fonctionnement de ces entreprises. Ce chapitre donne aussi à voir des relations sans doute assez singulières entre des avocat·es d'affaires et ces opérateurs, puisque des avocat·es appartenant à de grands cabinets d'affaires se retrouvent à gérer un contentieux conséquent dans une collaboration étroite avec les services juridiques réduits des opérateurs de plateformes (quand ils existent). Les cadres des plateformes et leurs conseils partagent une conception libérale dominante du droit venant servir les intérêts économiques de ces entreprises, qui, de fait, n'est pas vécue comme une cause tant elle revêt aisément les apparences de la neutralité. Devant les tribunaux, elles et ils s'efforcent alors de lutter contre ce qu'elles et ils considèrent des usages politiques du droit et de la justice, demandant aux juges d'envisager dans le détail le fonctionnement de chaque plateforme et les spécificités de chaque relation de travail. Tout est fait, en quelque sorte, pour effacer la dimension proprement collective de l'élaboration du modèle de conformité construit pour et par les plateformes. Alors, elles et ils cherchent à obtenir une jurisprudence qui leur corresponde, évitant, par des transactions et l'absence d'appel ou de pourvoi, des décisions qui pourraient être en leur défaveur, tout en espérant obtenir une décision de la Cour de cassation qui acterait la conformité de leur modèle au droit.

Au final, comme l'illustrent les propos d'une juriste (J2PFT) d'une des principales plateformes de VTC, il s'agit pour ces opérateurs et leurs conseils de faire du contentieux du travail intermédié par des plateformes un contentieux résiduel comme celui que connait la société de taxis de G7 qui ne menace pas son fonctionnement : « j'ai bon espoir qu'un beau jour ce sera vraiment comme la G7, on aura moins de contentieux que maintenant, et puis ce sera quelques opportunistes ou quelques personnes instrumentalisées par des syndicats qui saisiront et puis c'est tout ».

# Chapitre 3 : L'affrontement des visions du travail : quels arguments sont mobilisés devant les cours d'appel ?

Dans le cadre de notre étude systématique des arrêts des chambres sociales des cours d'appel, nous avons voulu identifier les moyens[191] les plus souvent avancés par les avocat·es des plateformes et les avocat·es des travailleurs et les motifs retenus par les juges.

Toutefois, une telle étude s'est heurtée à un obstacle dirimant : n'ayant pas accès aux conclusions des avocat·es en demande ou en défense, nous ne pouvions pas rendre compte de manière exhaustive des arguments développés d'un côté et de l'autre de la barre.

**Encadré 7 : Précision méthodologique sur le matériau**

La seule information dont nous disposions est celle fournie par les juges eux-mêmes dans leurs arrêts. Or, cette information est nécessairement synthétique, voire souvent parcellaire. Ajoutons que chaque composition a son propre style, sa propre manière de construire une décision judiciaire – même s'il apparaît qu'une architecture commune peut être retenue, soit par chambre[192], soit à l'occasion d'actions sérielles ou groupées[193]. Dès lors, l'étude des arguments des parties ne peut rendre compte que de la manière dont les juges les ont traduits dans leurs décisions et rend uniquement compte des arguments véritablement développés par les avocat·es respectif·ves des parties à l'occasion des échanges d'écritures et de leurs plaidoiries.

La variété des styles de rédaction a été abordée par Delphine Serre, dans le cadre du rapport sur la reconnaissance juridique des accidents du travail et des maladies professionnelles, au sein des tribunaux des affaires de sécurité sociale ou TASS[194]. Ainsi, s'agissant de saisir les décisions dans une base de données et notamment des informations sur l'écriture du jugement, elle indique « une des difficultés de la saisie est de ne pas être dupe de la logique argumentative et de neutraliser ses effets. Par exemple, alors que certains jugements détaillent tous les arguments développés par la CPAM, d'autres mentionnent rapidement que la CPAM demande à débouter monsieur ou madame de ses demandes. La place accordée aux arguments de la CPAM dans le jugement ne dit cependant rien de la réalité de sa prise de parole et de sa posture plus ou moins impliquée lors de l'audience : elle reflète aussi – surtout ? – la façon de rédiger du juge ». Dans le cadre de cette recherche sur les TASS, l'équipe en charge de la saisie a alors rempli des fiches de saisie qualitative, en conservant des extraits des décisions, recopiés *in extenso*, sur la manière de décrire l'accident de travail (le juge peut rapporter la version du salarié, ou

Chapitre rédigé par Morgan Sweeney.

[191] Les moyens sont les arguments développés par les avocats, par opposition aux motifs, qui sont ceux retenus par les juges. Par commodité d'écriture, lorsque nous visons les moyens dans une décision, nous visons l'ensemble des moyens développés par un avocat devant une juridiction et non chaque chef de demande.

[192] Voir en particulier le chapitre 6 sur la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris.

[193] Voir le chapitre 4 sur le contentieux sériel.

[194] Delphine Serre et Morane Keim-Bagot, *Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire. Pratiques de jugements et inégalités*, rapport pour l'IERDJ n°17.31, 2022.

lire la déclaration initiale, ou rapporter les deux versions, ou encore accumuler des sources en les citant au fil de la décision) et sur la façon de mentionner la règle juridique définissant l'accident du travail (l'article de loi peut être ignoré, évoqué, cité, complété ou défini de manière *ad hoc*).

De manière synthétique, nous avons repéré dans notre corpus trois types de construction des arrêts de cours d'appel dans la manière de rendre compte des arguments des parties.

- Le premier type consiste à synthétiser ensemble les chefs de demande et les arguments déployés pour chacun d'eux en exergue de la discussion sur les motifs de la décision. Généralement, les arguments des parties sont alors développés tour à tour après la synthèse des motifs du jugement de première instance. Il peut arriver que les arguments des parties soient synthétisés en amont et en aval des motifs retenus par le jugement de première instance – donnant à voir que les arguments développés sont les mêmes en première et seconde instance.
- Dans le second type de synthèse, les juges développent les arguments des parties dans la partie « Par ces motifs », à l'occasion de la justification de la décision juridictionnelle. Dans ce type de présentation, il existe deux logiques d'exposition des arguments des parties. Soit les juges, pour chaque chef de demande, pour chaque question de droit, exposent d'abord les arguments respectifs de l'une et l'autre des parties pour trancher *in fine*, avant de passer à la question suivante. Soit les juges n'exposent et ne discutent que les arguments d'une seule partie, celle dont ils estiment qui doit assumer la charge de la preuve – par exemple le travailleur qui doit renverser une présomption de non-salariat – avant d'adopter leurs propres motifs. Dans cette seconde option, les juges ne rendent généralement pas compte des arguments de l'autre partie, qui pourtant n'aura pas manqué en pratique de les développer à l'écrit comme à l'oral. De telles configurations induisent une occultation des arguments développés par l'une des parties. Il n'est pas possible alors de mesurer le poids relatif de ces arguments dans la prise de décision des juges – soit qu'ils aient totalement fait leur l'argumentation, soit qu'ils s'en soient totalement émancipés pour ne répondre, en droit et en fait, qu'aux seuls arguments de la partie qui a la charge de la preuve.
-Enfin, dans le troisième type de construction, les juges rendent compte des arguments au niveau des chefs de demandes et au moment de la discussion sur les motifs de la décision.

En outre, l'architecture des moyens peut varier selon le type de chefs de demande : les motifs des juges peuvent être plus brefs lorsqu'il s'agit d'une question de compétence – typiquement, dans notre corpus, la compétence du conseil des prud'hommes – que lorsqu'il s'agit d'une décision au fond. Sans compter que les dizaines de pages de conclusions ou les plaidoiries de plusieurs minutes ou heures d'arguments des avocat·es sont synthétisées dans les arrêts en quelques lignes seulement[195].

Ainsi, la manière et l'exhaustivité de la synthèse des arguments des parties sont fort variables d'une juridiction à une autre, d'une décision à une autre, quand ils ne sont pas simplement frustes. Cette absence d'homogénéité dans la construction des décisions juridictionnelles et dans la manière dont les juges rédacteurs rendent compte des arguments développés par les parties – corollaire d'une certaine liberté des juges – ne permet pas de rendre compte de manière intégrale des arguments développés par les avocat·es des parties. La synthèse des arguments des parties dit probablement plus des juges eux-mêmes que du travail réel des avocat·es.

[195] L'article 455 du Code de procédure civile dispose en effet : « Le jugement doit exposer succinctement les prétentions respectives des parties et leurs moyens (…) ».

Dès lors, **nous avons introduit dans notre base de données des colonnes permettant de rendre compte des arguments des deux parties**. Les données sont de deux ordres : la **présence ou l'absence de familles d'arguments (pouvoir d'autorité, dépendance économique, service organisé, du côté des travailleurs, et intermédiation, liberté d'organisation, liberté de commerce, du côté des plateformes) puis la présence ou l'absence d'indices spécifiques (obligation de porter la tenue, exclusivité, géolocalisation, etc. pour les travailleurs ; liberté de connexion, liberté de fixer les tarifs, etc. pour les plateformes)**. Nous avons codé « oui », lorsque l'argument était explicitement mentionné dans la décision et rapporté aux avocat·es de travailleurs ou aux avocat·es des entreprises, et non en l'absence de certitude. Les données de ce chapitre sont donc prudentes, dans la mesure où des arguments ont certainement disparu de la décision, alors qu'ils figuraient probablement dans les conclusions des avocat·es.

Outre les moyens avancés par les deux parties, notre base de données rend également compte des motifs retenus dans la décision des juges. Le codage des motifs a été fait selon la même catégorisation que pour les moyens des parties. On y retrouve donc les familles d'arguments et les indices identifiés du côté travailleurs et du côté plateformes. Nous sommes cette fois-ci repartis des motifs de la décision pour identifier les arguments et indices adoptés finalement par les juges. Ces données constitueront le point d'appui des dernières sections de ce chapitre.

Néanmoins, il nous est apparu intéressant d'étudier les arguments explicités dans le corps des arrêts. Ils permettent d'illustrer les arguments mobilisés d'un côté ou de l'autre et surtout d'identifier ceux retenus de manière déterminante pour la prise de décision juridictionnelle par les juges. À l'occasion de ces débats judiciaires, deux conceptions antagoniques de l'ordre social s'affrontent : l'entrepreneuriat d'un côté, le salariat de l'autre[196]. Comment cette confrontation prend-elle corps dans les arguments opposés dans le débat judiciaire de la requalification des contrats de travail des travailleurs de plateforme ? Allons plus loin encore : les avocat·es de travailleurs usent-ils et elles des mêmes arguments de fait ou de droit et offrent-ils et elles tous la même vision ? En va-t-il de même du côté des avocat·es de plateformes ?

Parmi les critères du contrat de travail, à savoir une prestation personnelle de travail (1er critère) contre rémunération (2ème critère) par un salarié sous la subordination de l'employeur (3ème critère), les deux premiers critères sont systématiquement remplis : les travailleurs de plateformes fournissant une prestation personnelle contre rémunération[197]. Le débat porte alors essentiellement sur le critère du lien ou de l'état de subordination juridique. La méthode dite

[196] Voir introduction.

[197] B. Gomes, L. Isidro, « Travailleurs des plateformes et sans-papiers. À propos du conflit des livreurs Frichti », *RDT,* 2020 p. 728. La question de la sous-location de comptes sur les plateformes, qui interroge le caractère personnel de la prestation, n'entre pas dans notre étude, car il s'agit plus d'une régularité du travail que de qualification de la relation de travail. Cette régularité ne s'entend pas seulement au regard de la détention d'un permis de séjour et d'un permis de travail, mais également pour les chauffeurs VTC d'avoir passé la formation obligatoire et par la suite obtenue leur immatriculation. Néanmoins, il est évident que la situation irrégulière de certains sous-locataires de comptes constitue un obstacle juridique et pratique d'accès au prétoire et donc de voir leur relation avec la plateforme requalifiée en contrat de travail.

« réaliste »[198] pour caractériser cette subordination juridique, critère déterminant du contrat de travail, suppose une grande attention aux faits et à la mise en œuvre concrète de la relation de travail entre le salarié et l'employeur putatifs. De la caractérisation des trois faces du pouvoir aux indices, comme le service organisé ou l'exclusivité, de nombreux éléments de fait peuvent être mis en avant, pondérés entre eux, pour retenir ou rejeter la qualification de lien de subordination juridique et ce faisant de contrat de travail. La technique du faisceau d'indices est d'une grande malléabilité, ouvrant assez largement les opportunités de discussion et de débat, en particulier sur le plan des faits.

Cette grande diversité des éléments de faits et de la lecture juridique qui peut en être faite nécessite une mise en ordre – une méthode. Nous reprenons la démarche de « modélisation » d'Y. Ferkane[199] qui permet d'offrir une version idéalisée, ou utopique, des registres d'arguments mobilisés, afin de mieux les comparer et de les classer. Cette méthode permet de faciliter la comparaison, d'exposer les visions du monde que chaque modèle, en lui-même ou en contrepoint, offre de la vision du salariat ou du non-salariat. Il convient d'entendre le modèle comme une « *représentation simplifiée, souvent formalisée, d'un processus, d'un système* »[200], à l'instar du modèle mathématique. Notre démarche ne vise pas à identifier si la règle de droit doit être comprise comme un modèle de conduite, à l'instar de P. Amselek[201] ou de H. L. A. Hart[202]. Notre démarche est moins ambitieuse, car elle ne s'intéresse qu'à une opération juridique (la qualification) spécifique (celle du contrat de travail). L'opération de qualification est l'évaluation des faits de l'espèce pour déterminer l'application, ou non, d'un concept juridique et du régime juridique qui en découle. L'opération de qualification est une appréciation, une évaluation des faits d'un côté et du concept juridique tel qu'en lui-même de l'autre, pour apprécier leur adéquation respective[203]. **Notre ambition est de saisir dans le travail d'argumentation des avocat·es, par leurs moyens, et des juges, dans leurs motifs, comment sont mobilisés les types de faits (sanction, déconnexion, matériels fournis, exclusivité, etc.) dans la bataille juridique de qualification de contrat de travail appliqué aux travailleurs des plateformes de mise au travail.** L'outil conceptuel de « modèle » que nous mobilisons sert à décrire sa dimension idéelle, qui relève de l'idée, pour mieux étudier les fondements, les présupposés à l'œuvre dans l'opération intellectuelle de qualification de contrat de travail. Le concept de modèle « idéel », utilisé par plusieurs auteurs imminents[204], permet de

[198] A. Jeammaud, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail : à propos de l'arrêt Labbane », *Dr. Soc.*, 2001, n° 3-2001, p. 227.
[199] Y. Ferkane, *L'accord collectif de travail – Étude sur la diffusion d'un modèle*, préf. M-A. Souriac, Nouvelle bibliothèque de Thèses, vol. 166, Dalloz, 2017.
[200] *Le Robert*, cf. https://dictionnaire.lerobert.com/definition/modele.
[201] P. Amselek, *Méthode phénoménologique et théorie du droit*, L.G.D.J., 1964.
[202] H.L.A. Hart, *Le concept de droit*, trad. M. van Kerchove, Bruxelles, Fac. univ. Saint-Louis, 1976.
[203] D'aucuns auront reconnu les premières étapes du « syllogisme juridique ».
[204] Y. Ferkane, *op. cit.* ; A. Jeammaud, « La règle de droit comme modèle », *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, 1990, 25(2), p.125.

débusquer les conceptions, les valeurs, en somme les idées sous-jacentes à la mobilisation des concepts juridiques de lien ou d'état de subordination juridique avancées par les uns et les autres. Ces modèles idéels[205] que nous avons construits servent comme instrument de référence pour classer les arguments et les visions du monde du travail qu'ils offrent. Par exemple, certains mettent en avant l'unité de l'opération économique assurée par la plateforme et le travailleur, les obligeant à une certaine coopération, alors que d'autres mettent en avant l'intérêt individuel de chacun, la concurrence éventuelle entre eux, en somme l'opposition de leurs intérêts.

Au cours de l'analyse systématique des arrêts, nous avons d'abord identifié des arguments factuels (comme la déconnexion ou la géolocalisation) ou de droit (comme l'invocation de contraintes réglementaires ou la référence à des précédents) qui revenaient souvent dans les arrêts eux-mêmes et dans les entretiens avec les avocat·es et les juges. Il est assez vite apparu, pour des raisons évidentes de stratégie judiciaire, que les avocat·es de travailleurs et ceux de plateformes n'insistaient pas sur les mêmes éléments, mais surtout que, parmi les avocat·es de travailleurs comme des avocat·es de plateformes, les uns et les autres ne mettaient pas l'accent sur les mêmes éléments. Nous avons fait l'hypothèse que les indices mobilisés pouvaient être regroupés en ce qu'ils soutenaient un même modèle de relation de mise au travail. **Trois grands modèles ont alors été identifiés pour chacune des parties : pouvoir d'autorité, dépendance économique, service organisé, du côté des travailleurs, et intermédiation, liberté d'organisation, liberté de commerce, du côté des plateformes.** Nous avons également posé l'hypothèse que, dans leur souci de conviction, les avocat·es pouvaient mobiliser plusieurs modèles au soutien d'un seul dossier, faisant éventuellement feu de tout bois pour convaincre les juges[206]. Autrement dit, les modèles mobilisés ne sont pas exclusifs les uns des autres.

Les modèles idéels visent alors à agir comme agent révélateur de visions du travail, et des valeurs qui sous-tendent ces visions. Ils permettent de mettre en lumière sur qui l'attention porte (le travailleur ou la plateforme) et le principe mis en avant (la dépendance économique du travailleur ou la concurrence entre plateforme et travailleur, par exemple).

Il apparaît d'emblée que les modèles mobilisés par les avocat·es de travailleurs, d'un côté, et par les avocat·es des plateformes, d'un autre côté, relèvent de registres différents. C'est l'affrontement de visions du « monde » ou de « cités », pour reprendre le concept de Luc Boltanski et Laurent Thévenot[207]. Pour ces derniers, les situations d'affrontement, qualifiées également de disputes, comme l'est typiquement un procès, supposent que chaque adversaire fasse référence, pour justifier sa position, à des principes. Ainsi, même si chacun de son côté

[205] Que nommerons plus simplement « modèle » par la suite.

[206] Ne serait-ce que parce qu'en pratique les avocats soutiennent fréquemment des arguments « à titre subsidiaire », qui leur permettent de discuter l'hypothèse inverse ou alternative à celle qu'ils ont soutenue en premier lieu. Cette construction permet de discuter l'hypothèse adverse dans le cas éventuel où les juges ne retiendraient pas leurs premiers arguments. Ce faisant les avocats changent de « registre », de modèle.

[207] Pour parler comme L. Boltanski, L. Thévenot, *De la justification, Les économies de la grandeur*, Gallimard, 1991, rééd. 2022 ; proposition qui sera prolongée par L. Boltanski, È. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, rééd. 2024.

peut mobiliser les mêmes jurisprudences ou les mêmes éléments de fait, c'est l'interprétation qu'ils en offrent d'un côté ou de l'autre qui relève d'un modèle particulier, chacun essayant de faire prévaloir des principes supérieurs, qui renvoient parfois à des valeurs morales ou à une forme de bien commun.

**Encadré 8 : présentation sommaire des modèles mobilisés**

Coté « travailleurs » :

- Le pouvoir d'autorité
- L'intégration dans un service organisé
- La dépendance économique

Coté « plateformes »

- La qualité d'intermédiation
- La liberté d'organisation
- La liberté du commerce

Ainsi, les avocat·es des travailleurs tentent de faire entrer une relation *a priori* indépendante dans les critères et indices dégagés par la jurisprudence pour caractériser la subordination (1). Ces différents indices proposent des visions différentes de la relation de travail : par exemple, la dépendance économique ne charrie pas les mêmes principes que le service organisé[208]. À l'inverse, les avocat·es de plateformes entendent démontrer que le travail accompli par les travailleurs de plateformes est étranger à la relation de travail « classique » et l'inscrivent dans un autre modèle, de manière assez courante celui de la liberté d'organisation ou de la liberté du commerce. Ces arguments, nous le verrons, ne relèvent pas des mêmes logiques. De manière plus originale, les avocat·es des plateformes développent un troisième modèle, propre à cette mise au travail, focalisé sur la figure de l'employeur : le rôle d'intermédiation des plateformes serait incompatible avec la qualification d'employeur (2). Enfin, face à ces visions de la relation de travail sur les plateformes, nous étudierons les modèles retenus par les juges dans leurs motifs (3).

# 1 Les modèles d'arguments des travailleurs : trois registres de justification de la subordination

Les avocat·es des travailleurs font face à une organisation et une mise au travail qui n'épousent pas les apparences de la relation de travail pensée sur le modèle industriel fordiste. Ils et elles doivent adapter leur argumentation à cette relation de travail particulière, qui peut supposer de la part de leurs clients une certaine liberté dans le choix des créneaux et du moment de leurs connexions et donc dans leur travail. Les plateformes se présentent comme les agents d'une

[208] Voir *infra*.

mise en relation réticulaire entre le travailleur, la plateforme et le client final – auquel il convient d'ajouter le restaurateur ou l'enseigne de supermarché dans le cas de la livraison à domicile. Cette mise en réseau se veut plus horizontale et moins verticale que la relation de travail telle qu'habituellement entendue. Les avocat·es doivent adapter leur argumentation pour faire converger les cadres de qualification du contrat de travail avec ces formes de travail. Ils doivent en outre, le plus souvent, renverser la présomption simple de non-salariat qui découle de la qualité d'autoentrepreneur ou d'indépendant de l'article L.8221-6 du Code du travail[209].

**Selon les restitutions faites dans les arrêts par les juges, les avocat·es mobilisent trois modèles différents : le pouvoir d'autorité (1.1), de loin le plus important** (mentionné dans 105 moyens[210] d'avocat·es de travailleurs sur 153 décisions du corpus, soit 68 %)**, car il correspond à la jurisprudence *Société Générale* de la chambre sociale de la Cour de cassation[211] ; celui du service organisé (1.2), qui dans la jurisprudence demeure un indice et souligne l'intégration économique du travailleur dans l'activité de la plateforme** (mentionné dans 68 moyens d'avocat·es de travailleurs, soit 44 %) **; enfin, celui de la dépendance économique (1.3), traditionnellement rejeté de l'appréciation de la subordination, qui repose sur le constat de l'infériorité dans le rapport de force économique** (mentionné dans 61 arrêts par les avocat·es de travailleurs, soit 39 %)**.**

Le choix de ne recourir qu'au premier modèle à l'exclusion des deux autres est une stratégie consciente de certains avocat·es. Par exemple, Me T1C1 confie :

> Ensuite, tous ces éléments, on essaie de les faire rentrer dans les cases de la jurisprudence. Après, sur l'approche juridique, j'ai pris le parti d'avoir une approche classique du contrat de travail, de traiter ce dossier comme on traite n'importe quel dossier de requalification en contrat de travail. Il y avait d'autres… À la CGT, ils ont réfléchi à des moments à avoir une argumentation qui vise à élargir la définition du contrat, etc., et les relations entre un donneur d'ordres, etc. Je n'ai pas voulu rentrer sur ce terrain parce que je savais qu'on ne pourrait pas gagner, et je croyais qu'il y avait suffisamment d'éléments pour faire rentrer cette relation qui me semblait tout à fait classique dans la définition qui est assez souple, qu'on a du contrat de travail.

Dans la recherche de conviction, les avocat·es des travailleurs peuvent utiliser plusieurs modèles à la fois : par exemple, les trois modèles sont invoqués ensemble dans 59 décisions (soit 38 % du corpus) ; dans ces situations, le modèle de la dépendance économique est

[209] Selon lequel : « Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription : 1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ; (…) ».

[210] Les moyens sont les arguments développés par les avocats, par opposition aux motifs, qui sont ceux retenus par les juges. Par commodité d'écriture, lorsque nous visons les moyens dans une décision, nous visons l'ensemble des moyens développés par un avocat devant une juridiction et non chaque chef de demande.

[211] Cass. soc., 13 novembre 1996, n° 94-13187.

systématiquement mobilisé de manière secondaire. Ajoutons, enfin, que ces trois modèles sont quasi exhaustifs, car, sur les 153 décisions analysées, seules 7 ne font mention d'aucuns[212]. Rappelons, à toutes fins utiles, que les avocat·es doivent rapporter la preuve, non pas tant d'un lien de subordination juridique[213], mais d'un état de subordination[214], c'est-à-dire rapporter la preuve que, dans l'exécution du contrat et dans les faits, une relation de pouvoir est instituée entre les deux parties. Cette preuve repose sur une méthode dite « réaliste »[215]. Dès lors, les avocat·es de travailleurs offrent une interprétation des faits, ou vont insister sur un indice plus qu'un autre, pour inscrire leur argumentation dans un modèle de la relation de travail.

## 1.1 Le modèle du « pouvoir d'autorité »

C'est le modèle de loin le plus mobilisé, et pour cause : il correspond à la jurisprudence *Société Générale* de la chambre sociale de la Cour de cassation[216] qui affirme 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 ». Ce modèle constituant toujours le socle de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, les avocat·es se situent évidemment en premier lieu par rapport à celle-ci pour caractériser l'état de subordination, d'autant que la chambre sociale a clairement affirmé maintenir cette jurisprudence pour l'appliquer aux cas spécifiques des plateformes de mise au travail[217]. Les juges rendent compte de plaidoiries des avocat·es des travailleurs sur le fondement de ce modèle dans près de 68 % des décisions analysées. L'apparente objectivité de la démarche – celle de faire application du droit positif – n'en traduit pas moins une certaine conception de la relation de travail, différente des deux autres modèles. La jurisprudence *Société Générale* est le signe d'un resserrement de la notion de subordination, focalisée sur le repérage de l'exercice du pouvoir unilatéral de l'employeur sur le salarié. En somme, la subordination est appréciée par son envers : le pouvoir. Il ne s'agit plus tant de partir de l'état – de la situation – du salarié, que de constater l'exercice des trois faces du pouvoir : le pouvoir de direction, qui consiste à donner des ordres et des directives ; le pouvoir de contrôle, qui tient au fait de vérifier que les ordres et directives sont bien suivis ; le pouvoir disciplinaire, qui sanctionne les écarts au regard des ordres et directives. Dès lors, la qualification du contrat de travail consiste à repérer des évènements intervenus au cours de la relation de travail, qui

[212] Parmi ces 7 moyens : 2 sont relatifs à l'AGS, contentieux dans lequel la qualification de la relation de travail est peu discutée ; dans 2 autres décisions, ce n'est pas la plateforme qui est attaquée, mais une société intermédiaire entre la plateforme et le travailleur ; dans les autres moyens, les juges n'exposent pas les arguments des parties.
[213] Tel que l'énoncé alors l'arrêt Bardou, Cass. civ. 6 juillet 1931.
[214] Expression utilisée par la chambre sociale dans l'arrêt Labbane, Cass. soc. 19 décembre 2000, n° 98-40.572.
[215] Pour une mise en perspective et une critique de cette appellation B. Géniaut, « Le contrat de travail et la réalité », *RDT*, 2013, p. 90.
[216] Précité.
[217] Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316, souvent appelé « arrêt UBER » ou « arrêt Petrovic ».

trahissent l'exercice de chacune de ces faces du pouvoir, ou à repérer, dans le contrat, la réglementation applicable et, dans la charte d'utilisateur, la manifestation d'un pouvoir à la disposition de la plateforme, même si en pratique elle n'a pas exercé cette prérogative dans sa relation particulière avec le travailleur en litige. En ce sens, Me T2C2 invoque par exemple la faculté de désactivation du compte comme signe du pouvoir disciplinaire[218] :

> (…) je pense en interprétant la jurisprudence de la Cour de cassation qu'il faut que simplement ce soit potentiel, c'est-à-dire qu'il y ait cette possibilité de sanction pour qu'on soit dans ce lien de subordination qu'on n'ait pas besoin de le réunir dans chaque dossier.

Par opposition au modèle de la « dépendance économique », celui du « pouvoir d'autorité » prend comme point d'observation l'exercice du pouvoir de l'employeur et non l'état du travailleur. La subordination en quelque sorte découle de l'exercice du pouvoir. La focale est alors la figure de l'employeur et pousse à discuter, dans la situation particulière des plateformes, leur rôle d'intermédiation. Les avocat·es de travailleurs doivent alors combattre l'argument des avocat·es de plateformes selon lequel leur qualité d'intermédiaire serait antinomique avec la qualité d'employeur, et démontrer au contraire que cette qualité d'intermédiaire place la plateforme dans une position centrale, qui lui permet d'organiser, réglementer et surtout contrôler et sanctionner les travailleurs.

Ce prisme de l'exercice du pouvoir est patent dans l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation, venue préciser en avril 2022, pour refuser la qualification de salarié à des microtravailleurs de plateforme. En effet, selon la chambre criminelle l'exercice du pouvoir doit être constaté lors de l'exécution du travail. Or, le microtravailleur « est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, […] il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, […] la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme »[219]. L'argument peut convaincre : le pouvoir n'est effectif que s'il est exercé durant la réalisation de la prestation. C'est néanmoins oublier qu'une relation de travail s'inscrit dans la durée et peut être renouvelée, si bien que les premières expériences, les comportements précédents de l'autre partie, orientent la manière de prester les fois suivantes. Ainsi, en l'espèce, le travailleur peut ne pas être rémunéré s'il accomplit mal sa prestation aux yeux du commanditaire, ce qui, pour le moins, crée une certaine sujétion et un rappel à l'ordre pour les tâches à venir. Au contraire, pour les juges de la chambre criminelle, sans dénier qu'il existe bien en fait l'exercice d'un contrôle, le constat que celui-ci est exercé *a posteriori* et non durant l'exécution même de la prestation de travail n'entre pas dans la qualification de la

[218] La désactivation est invoquée dans 88 moyens d'avocats des travailleurs soit 56,77 % des décisions du corpus total.

[219] Cass. crim., 5 avril 2022, n° 20-81.775. Cet arrêt n'est pas dans notre base, construite à partir des arrêts de cour d'appel et de la chambre sociale de la Cour de cassation.

subordination. Cette décision montre bien qu'avec le modèle du « pouvoir d'autorité » il ne s'agit pas d'apprécier conjointement l'exercice effectif du pouvoir et l'état du travailleur, mais d'analyser uniquement le premier élément. Ce faisant, le prisme retenu revient, lorsque l'exercice du pouvoir est différé, à apprécier le déséquilibre de la relation seulement au regard de celui qui est en position de domination, sans prise en compte de la situation de faiblesse de l'autre partie. Ce modèle renie le « pouvoir rapport-social »[220] dans la reconnaissance de la subordination.

Dans notre grille d'analyse des arrêts de cours d'appel, nous avons relevé les cas dans lesquels les moyens des avocat·es insistent sur un indice particulier, comme la géolocalisation, la déconnexion, l'attribution de matériels (sacs ou blousons), etc. Il apparaît alors intéressant de croiser ce modèle du pouvoir d'autorité avec la mobilisation de certains indices spécifiques (1.1.1) et d'étudier dans quel cas celui-ci n'est tout simplement pas mobilisé (1.1.2).

### 1.1.1 Les indices du pouvoir d'autorité

Dans le cadre de l'analyse des moyens des avocat·es des travailleurs, nous avons relevé certains indices – entendus ici de manière générique, qui sont des éléments pouvant constituer en droit soit des critères, soit des indices. La prédétermination de ces indices a été construite au moyen du croisement de recherches comparatives européennes et internationales et de deux travaux doctoraux pionniers en matière de droits des travailleurs de plateformes[221]. Nous reproduisons ici, pour faciliter la lecture du chapitre, la mise en variables des arguments des parties, déjà présentée en introduction, et qui s'inspire de plusieurs travaux de collègues[222].

**Encadré 9 : une tentative de mise en variables des arguments des parties**

Accès à la plateforme et inscription
- Contrat d'adhésion (la plateforme rédige un contrat « à prendre ou à laisser », pas de négociations précontractuelles)
- Le candidat doit adhérer à un ensemble de termes et conditions en ligne.
- Le candidat est formé par l'employeur.
- Le candidat est contraint d'être indépendant.

Procédure de sélection et de recrutement

[220] A. Jeammaud, « le pouvoir patronal visé par le droit du travail », *Le pouvoir de l'employeur, SSL*, supplément du 11 février 2008, n° 1340, p. 13.

[221] B. Gomes, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, th. Nanterre, soutenue le 3 décembre 2018 ; M. Vicente, *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes – Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, préf. N. Moizard et F. Muller, LGDJ, 2025, Paris.

[222] V. De Stefano, A. Aloisi, « European legal framework for "digital labour platforms" », European Commission, Luxembourg, *Publications Office of the European Union*, 2018 ; V. De Stefano, I. Durri, C. Stylogiannis, M. Wouters, « Platform work and the employment relationship », *ILO Working Paper* 27, Geneva, 2021.

- L'application logicielle est détenue, contrôlée et gérée par l'employeur.

Pouvoir de direction et de commandement
- Imposition du choix du matériel (véhicule, casque, etc.)
- Directives concernant le comportement (apparence, professionnalité, normes de qualité)
- Imposition de l'itinéraire
- L'employeur affecte un travailleur au client via l'algorithme
- Interdiction de conserver les informations personnelles des passagers
- Absence d'informations suffisantes pour le travailleur (trajet, durée, etc.)
- Obligation de rester connecté

Contrôle et notation
- Géolocalisation permanente
- Traitement de données personnelles par des moyens informatiques
- Système de notation des travailleurs via les clients

Récompense et paiement
- Pas de possibilité de fixer ses tarifs
- L'employeur gère tout le système de paiement et édite des factures.

Sanction et désactivation
- Baisse de la rémunération en cas d'itinéraire inefficace
- Possibilité de désactivation unilatérale
- Désactivation automatique après plusieurs refus/annulations

Arguments utilisés par les plateformes et leurs conseils liés au contexte
- Les travailleurs veulent rester indépendants dans leur majorité
- La loi prévoit un régime spécifique pour les plateformes ayant recours à des indépendants
- La plateforme a changé son modèle d'affaires depuis les dernières requalifications

Les libertés des travailleurs sont incompatibles avec le salariat
- Les travailleurs sont libres de fixer leurs tarifs
- Les travailleurs sont libres de leur emploi du temps
- Les travailleurs sont libres de se connecter
- Les travailleurs sont libres d'accepter des prestations de service une fois connectés
- La plateforme se contente de mettre en relation des professionnels
- Il n'y a aucune obligation d'exclusivité
- Les travailleurs peuvent recruter des sous-traitants
- Les travailleurs sont libres de faire évoluer leurs tarifs

Le prisme commercial efface la contrainte
- Certains éléments de contrainte sont inhérents au fonctionnement de l'application
- La déconnexion est une simple faculté commerciale

La compilation de ces recherches a permis de fournir une première base solide d'indices à rechercher, allant du recrutement, de la mise en œuvre de la relation de travail jusqu'à la rupture, en passant par les libertés et prérogatives (préservées ou non) des travailleurs de plateforme. Pour chacun des arrêts nous avons relevé si tel ou tel autre indice est mentionné par les juges dans la restitution qu'ils font des moyens des avocat·es de travailleurs. Certains indices, n'ont pas été retenus, car pas ou peu discutés devant les juridictions françaises (comme la procédure de recrutement – peut-être parce qu'en France les chauffeurs VTC doivent faire l'objet d'une immatriculation administrative et que les plateformes se contentent d'une vérification administrative).

Le croisement entre le modèle « pouvoir d'autorité » d'un côté et les différents indices de l'autre permet d'identifier ceux mobilisés de manière prépondérante au soutien de ce modèle. Toutefois, il ne s'agit ici que de corrélations, car, dans une même décision, deux, voire les trois, modèles peuvent être mobilisés[223], si bien que la présence de l'indice peut être rapportée à un modèle autre que celui du « pouvoir d'autorité ».

**Tableau 7 : corrélation entre le modèle « pouvoir d'autorité » et les indices mobilisés**

| **Indices** | **Nombres de décisions mentionnant l'indice dans les moyens des travailleurs**[224] | **Pourcentage**[225] |
|---|---|---|
| Sanctions (désactivation unilatérale automatique, baisse de rémunération) | 75 | 71 % |
| Impossibilité de fixer les tarifs | 71 | 68 % |
| Normes comportementales | 65 | 62 % |
| Contraint d'être indépendant | 59 | 56 % |
| Géolocalisation permanente | 59 | 56 % |
| Interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle | 56 | 56 % |
| Contrat d'adhésion (pas de négociations précontractuelles) | 56 | 53 % |
| Système de notation des travailleurs via les clients | 55 | 52 % |
| Client affecté via un algorithme | 52 | 49 % |

[223] Voir *supra*.
[224] Classé par ordre d'importance, décroissant.
[225] Pourcentage calculé dans le corpus du seul modèle « pouvoir d'autorité », soit 105 décisions de notre échantillon.

| | | |
|---|---|---|
| Incitations à prester (bonus, gamification, etc.) | 46 | 44 % |
| Impossibilité de refuser de « prester » | 45 | 43 % |
| Information insuffisante sur la prestation | 44 | 42 % |
| Imposition d'itinéraire | 42 | 40 % |
| Formations | 41 | 39 % |
| Aides aux formalités admin. (facture, inscription autoentrepreneuriat/indépendant) | 38 | 36 % |
| Tenue vestimentaire et matériels requis | 36 | 34 % |
| Horaires et accès planning | 23 | 22 % |
| « Précédents » invoqués | 20 | 19 % |
| Exclusivité | 15 | 14 % |
| Imposition d'une zone géographique d'activité | 4 | 4 % |
| Validation congés | 3 | 3 % |
| Tenue vestimentaire et matériels fournis, mais non obligatoires | 3 | 3 % |

Données issues de notre base.

Champ : décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le pouvoir d'autorité.

Lecture : parmi les 105 décisions contenant un argumentaire soutenant le pouvoir d'autorité, 75 mentionnent les sanctions, soit 71,43% de ces décisions.

Sur 105 décisions mentionnant le modèle « pouvoir d'autorité », 75 citent l'indice des sanctions, ce qui représente 71 % des décisions dans lesquelles le modèle « pouvoir d'autorité » est présent dans les moyens des avocat·es de travailleurs de plateforme.

Le croisement de ces indices avec le modèle « pouvoir d'autorité » permet de pointer dans ce cadre certains arguments au soutien de la requalification du contrat de travail, au travers du triptyque de la jurisprudence *Société Générale*. Tout d'abord, le pouvoir de direction semble caractérisé avant tout par des directives : les normes comportementales, l'imposition d'une tenue vestimentaire et surtout l'impossibilité de fixer les tarifs[226] sont mobilisées respectivement dans 62 %, 34 % et 68 % des décisions dans lesquelles le modèle du « pouvoir d'autorité » est invoqué dans les moyens des avocat·es de travailleurs[227]. Pointons également des directives différentes selon les types de plateformes : l'imposition d'une tenue vestimentaire

[226] Le corpus de décisions qui croisent « pouvoir d'autorité » et cet indice concerne à 80,28 % des chauffeurs VTC.

[227] Parmi les décisions qui croisent en même temps le modèle « pouvoir d'autorité » et l'indice des normes comportementales, 64 % concernent les chauffeurs VTC.

est caractéristique des plateformes de livraison et absente en revanche de celles de chauffeurs VTC[228]. Ensuite, ce pouvoir de direction est caractérisé par les ordres entourant chaque prestation particulière : le peu de prise du travailleur sur l'acceptation ou non de la prestation (argument présent dans 43 % du corpus « pouvoir d'autorité »), le peu d'information sur la course à réaliser (42 %), l'absence de choix du client automatiquement affecté par l'algorithme (49 %) – par exemple, au moment d'accepter la prestation, le chauffeur ne sait pas dans quel état d'ébriété, et donc de risque de vomissement, est le client ; ou le livreur ne mesure pas le risque de tomber (à nouveau) sur un client raciste ou violent ; l'imposition d'un itinéraire (40 %). Ces pourcentages augmentent très nettement lorsque l'on resserre sur la population des VTC. Ainsi, l'absence du choix du client est par exemple invoquée dans 95% des décisions concernant des VTC et développant un argumentaire sur le pouvoir d'autorité.

Ajoutons que la gamification par le jeu d'incitations et de récompenses, qui constitue une forme d'exercice de la contrainte plus douce, est invoquée dans 43,8 % des décisions relevant du modèle du « pouvoir d'autorité » (et 89% si on resserre sur les VTC). Cet indice relève du pouvoir de direction dans la mesure où ces dispositifs visent à orienter le comportement même si c'est de manière moins directe que sous la contrainte. En effet, comme le montre B. Gomes, l'incitation n'évince pas la contrainte et peut s'y ajouter pour la renforcer[229].

Le pouvoir de contrôle est également déterminé par la géolocalisation (56 % pour l'ensemble et 76% pour les VTC), comme l'a mis en lumière la jurisprudence *Take Eat Easy*[230], et par l'évaluation par les clients (52 % pour l'ensemble et 95% des VTC).

Le pouvoir disciplinaire est caractérisé par les sanctions établies dans les règles d'utilisation des plateformes, qui peuvent mener à la déconnexion ou à la baisse de rémunération unilatérale et automatique par l'algorithme (71 % des décisions du corpus « pouvoir d'autorité » mentionnent cet indice). C'est l'élément de fait le plus souvent mis en avant par les avocat·es des travailleurs, comme cela ressort des décisions. Ce constat amène à penser que l'exercice du pouvoir disciplinaire, ou tout du moins sa présence en creux dans les chartes ou règlements d'utilisation des plateformes communiqués aux travailleurs, est la face du pouvoir la plus caractéristique de l'employeur. En effet, dans une relation d'affaires, le maître d'ouvrage va donner des directives, imposer le respect de certaines contraintes et vérifier le respect de ces prescriptions. À propos d'une décision particulière, Me T1C1, souligne par exemple :

[228] Le corpus de décisions qui croisent « pouvoir d'autorité » et cet indice ne concerne pas les chauffeurs VTC – qui louent ou achètent leurs propres véhicules – mais concerne à 69 % des livreurs.
[229] B. Gomes, *op. cit*., p. 229.
[230] Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079.

> Les sanctions, c'était l'élément caricatural de l'affaire Take Eat Easy, qui, je pense, n'est pas aussi caricatural dans les autres plateformes. Ça, c'était vraiment l'élément massue dans le dossier, qui d'ailleurs a été retenu de façon prioritaire.

Les indices corrélatifs du modèle « pouvoir d'autorité » sont presque systématiquement présents dans les contentieux relatifs aux plateformes de transport de personnes (de 76 % à 100 %, selon l'indice considéré) et sont moins systématiquement mobilisés à propos des autres types de plateformes. Ce qui interroge, car certains indices, comme la fixation des tarifs ou la géolocalisation, sont applicables aux deux types de plateformes qu'elles soient de transport de personnes ou de livraison. Cette différence découle-t-elle de stratégies différentes des avocat·es de travailleurs s'adaptant éventuellement aux plateformes – plus ou moins contraignantes, plus ou moins incitatives à l'égard des travailleurs – ou provient-elle de la mise en scène des débats par les juges dans l'exposition des positions des avocat·es de travailleurs ?

Voyons maintenant les arrêts dans lesquels le modèle « pouvoir d'autorité » n'est pas invoqué dans les moyens des avocat·es des travailleurs, du moins tels qu'exposés par les juges.

### 1.1.2 L'évincement du modèle « pouvoir d'autorité »

Le modèle « pouvoir d'autorité » n'est pas mentionné dans 50 décisions, soit 32 % de l'échantillon total. Parmi ces 50 décisions, 24 concernent le contentieux de l'AGS et la liquidation judiciaire d'une plateforme (Take Eat Easy en particulier) et 38 (dont une partie recoupe le contentieux de l'AGS et de la liquidation judiciaire) concernent la question de la compétence du conseil de prud'hommes. Ces deux contentieux (liquidation et compétence juridictionnelle) ont en commun que les arrêts des cours d'appel sont plus courts et illustrent plus sommairement les arguments des parties. Ils font l'objet d'une rédaction différenciée des juges par rapport aux autres décisions dont le fond porte directement sur la question de la qualification de contrat de travail. Dans le contentieux de l'AGS et de la liquidation, la qualification de contrat de travail est peu discutée et débattue, l'enjeu étant de faire jouer (ou non) la garantie des salaires en leur faveur. Celle-ci est un filet de sécurité qui sert à protéger les salariés quand leur employeur ne peut plus les payer. Dans le cadre de ces décisions, les juges discutent peu de la qualification de contrat de travail pour se concentrer sur l'étendue de la garantie. L'AGS – l'institution en charge de la garantie salariale - dans les premières décisions ne contestait pas, ou peu, la qualité de salarié des travailleurs de plateformes.

Le contentieux relatif à la compétence du conseil de prud'hommes relève de la procédure judiciaire et n'est pas un contentieux sur le fond. Il s'agit de déterminer, si oui ou non le conseil de prud'hommes est bien la juridiction compétente pour trancher du litige entre un travailleur et une plateforme. Le paradoxe ici est que le conseil de prud'hommes n'est compétent que pour trancher les litiges individuels de travail, ce qui suppose nécessairement de reconnaître un contrat de travail. Dans le cadre de ces procédures sur contredit, les juges ne doivent pas, en

principe, évoquer le fond de l'affaire. Leurs motivations sont généralement plus sommaires que dans des décisions au fond. Ce faisant, dans un souci d'économie de plume, les juges invoquent alors plus rarement les arguments respectifs des parties, ce qui explique la moindre présence des arguments et des indices dans ce type de décisions.

*Conclusion*

Sur les 105 décisions dans lesquelles le modèle « pouvoir d'autorité » est invoqué, la requalification est prononcée dans 34 décisions, soit dans 32 % des cas contre 41 % dans l'échantillon global. Ce modèle n'est pas celui qui convainc systématiquement les juges. Notons que, dans les 71 arrêts qui ne retiennent pas la requalification en contrat de travail, 40 (soit 56 %) ont été prononcés par la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris, à l'occasion de litiges concernant Uber, dans la formation des juges « Alzeari Fourmy Lagarde Legris »[231]. Il y a donc un fort effet de cette formation de jugement sur les résultats. Parmi les 50 décisions dans lesquelles ce modèle « pouvoir d'autorité » n'est pas évoqué, la requalification est prononcée dans 29 décisions, soit 58 %. Ce résultat doit toutefois être fortement relativisé, soit que les juges n'ont pas pris la peine de restituer les arguments des parties, soit que la requalification, évoquée, ne faisait pas franchement débat – ce qui est parfois le cas dans les contentieux AGS, où cette institution dans un certain nombre d'arrêts ne combat pas la requalification en contrat de travail.

Les deux autres modèles sont moins souvent invoqués dans notre échantillon et de manière complémentaire ou simplement accessoire vis-à-vis du modèle « pouvoir d'autorité ».

## 1.2 Le modèle du « service organisé »

Depuis la jurisprudence *Société générale*[232], le service organisé, considéré jusqu'alors comme un indice prépondérant de l'état de subordination, a été rétrogradé comme simple indice[233]. Dans la jurisprudence actuelle, l'indice du service organisé ne suffit plus à lui seul pour déterminer la subordination. Il est plus modestement un élément d'appréciation de celle-ci. Il peut être mobilisé dans les cas limites entre droit du travail et indépendance, particulièrement lorsque le travailleur dispose d'une certaine autonomie dans l'organisation de son travail. Ce qui est, dans une certaine mesure, le cas pour certains travailleurs de plateformes qui peuvent choisir leurs plages horaires ou moments de connexion – voire la pluriactivité, lorsqu'ils sont connectés à plusieurs plateformes concurrentes en même temps. Surtout, cet indice a été de nouveau mis en lumière dans l'arrêt *Uber* par la chambre sociale de la Cour de cassation.

[231] Voir chapitre 6.
[232] Précité.
[233] Réaffirmé dans Cass. soc., 19 janvier 2012, n° 10-23.653.

> « Selon cette même jurisprudence, peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution (…) La cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV. »[234]

L'indice du service organisé, aujourd'hui comme hier, est utilisé pour les situations dans lesquelles l'employeur dispose d'un pouvoir plus diffus, plus lâche, sur le salarié du fait d'une indépendance technique dans la prestation de travail, comme les médecins qui ne peuvent recevoir d'ordre sur la manière de soigner[235]. Le service organisé est également mobilisé lorsque le salarié jouit d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et de son travail. Il s'agit d'identifier une maîtrise de l'employeur non pas sur la prestation elle-même, mais sur les conditions d'exécution du travail[236]. La mobilisation de cet indice suppose que l'organisation dans laquelle s'inscrit la prestation de travail entraîne pour le travailleur des sujétions administratives, juridiques ou techniques[237], extérieures à l'objet de son travail. Cela peut se traduire par l'imposition d'un lieu de travail[238] ou d'horaires[239], la fourniture des moyens de l'activité (bureau, matériel, etc.) sans contribution financière du travailleur[240] ou encore l'inscription dans un projet qui suppose le respect d'une discipline commune à une équipe. Surtout, la Cour de cassation insiste sur l'unilatéralisme de l'organisation du service – qu'elle porte sur les horaires, le lieu de travail, etc. **C'est la dimension non négociée de l'organisation et des conditions d'exécution de la prestation qui caractérise le service organisé.**

Ainsi, dans l'arrêt dit « *Uber* », les juges de la chambre sociale soulignent que « la cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV »[241]. Ils mettent clairement en balance cette liberté d'organisation des chauffeurs et le pouvoir d'organisation de la plateforme – le service organisé, caractérisé à la suite de la décision par la maîtrise des paramètres de la prestation de travail :

---

[234] Points 9 et 11 de Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.
[235] J. Savatier, « L'application du droit du travail dans les établissements hospitaliers privés », *RDSS*, 1990, p. 476.
[236] Th. Pasquier, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail », *RDT*, 2017, p. 95 ; Y. Aubrée, « Contrat de travail : existence – Formation », *in Répertoire de droit du travail*, A. Lyon-Caen (dir.), Dalloz, 2014.
[237] Avec l'utilisation du matériel et du personnel (notamment d'accueil) de l'entreprise par un masseur-kinésithérapeute ostéopathe employé dans un établissement de thalassothérapie : Cass. soc., 12 juillet 2010, n° 07-45.298.
[238] À propos de médecins : Cass. civ. 2°, 18 novembre 2003, n° 02-30.756, *Bull. civ. II*, n° 338.
[239] À propos de chirurgiens-dentistes intervenant dans un dispensaire à des jours et horaires fixés par l'entreprise : Cass. soc., 1er mars 1989, n° 86-17.015.
[240] Voir le cas d'une infirmière qui versait une somme forfaitaire mensuelle en contrepartie de la mise à disposition d'un local et d'un téléphone – les juges en déduisent l'absence de subordination juridique, Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 95-10.223.
[241] Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

fixation du tarif par un contrôle de l'itinéraire suivi[242] ; contrôle de la connexion et des acceptations des courses, sans connaître de manière préalable la destination du client[243] ; pouvoir de sanction par le jeu de la déconnexion temporaire[244]. Les juges opposent une liberté du travailleur à la longue énumération des contraintes qui pèsent sur lui dès qu'il se connecte. Le déséquilibre dans l'énonciation des deux termes de comparaison (liberté *versus* contrainte du service organisé) suffit à démontrer la prédominance du pouvoir sur l'autonomie du travailleur.

À propos des plateformes numériques, l'indice du service organisé a essentiellement deux vertus pour les avocat·es des travailleurs : il permet de mettre en lumière la maîtrise de la plateforme dans l'organisation du travail, manifestation d'un pouvoir de direction et de contrôle ; il montre par ailleurs que des salariés « classiques » peuvent jouir d'une certaine autonomie, voire d'indépendance, qui n'exclut pas la qualification de contrat de travail. En somme, la liberté d'organisation de son emploi du temps et/ou de connexion ne fait pas obstacle à la reconnaissance de l'état de subordination. T2C2 insiste d'ailleurs en entretien :

> (…) quand ils se connectent il n'y a plus du tout d'indépendance on est vraiment dans une relation de salariés.

Un autre avocat, NT4C8, relativise en outre cette liberté, car les plateformes ont besoin sur certains créneaux (heures habituelles des repas pour les livraisons à domicile, par exemple) de la disponibilité de nombreux travailleurs en même temps et pour ce faire imposent des contraintes :

> (…) quand on voit qu'ils sont encore obligés aujourd'hui de travailler le vendredi, samedi et dimanche jusqu'à 22 heures, sous peine de ne plus avoir accès au calendrier pendant deux semaines.

Dans sa version idéalisée, le service organisé offre un modèle qui permet de saisir l'exercice d'un pouvoir plus diffus, moins vertical – laissant plus d'autonomie au travailleur. Au moins deux propositions doctrinales permettent d'illustrer, chacune à leur manière, cette vision idéalisée. C. Radé a proposé, dès 2013, de substituer à la jurisprudence actuelle le critère de l'intégration économique, par laquelle « le travailleur accepte de consacrer son temps à l'activité économique de son employeur qui devient, par là même, également la sienne ; il va alors se fondre dans son "entreprise" ». L'auteur propose de retenir comme indices d'identification du côté de l'employeur « l'intégration dans une structure de production (entreprise, service organisé), [à] la détermination du prix des biens ou des services proposés aux clients (le travailleur les détermine-t-il lui-même ou applique-t-il les barèmes fixés par le fournisseur

[242] §12 de l'arrêt.
[243] §13 de l'arrêt.
[244] §14 de l'arrêt.

d'activité ?) » [245]. Cette proposition, non retenue à ce jour, serait particulièrement adaptée aux plateformes de mise au travail.

L'autre proposition doctrinale provient de l'école nanterrienne, en particulier de celles et ceux qui ont été les élèves d'Antoine Lyon-Caen. Elle prend appui sur une hypothèse : le pouvoir de l'employeur ne reposerait pas tant sur le triptyque direction/contrôle/sanction, qui ne donnerait à voir en quelque sorte que les « symptômes », mais relèverait fondamentalement d'un pouvoir d'organisation[246]. En cas de mise au travail réticulaire, ce pouvoir d'organisation se traduit par un pouvoir de coordination[247], qui, pour les plateformes, « repose sur le fait que la clé ne se trouve plus dans la détention des moyens de production, mais dans le contrôle des systèmes d'information qui les coordonnent » et « qui se concrétise par un contrôle de l'algorithme et des données numériques – Data et Cloud »[248], ce que soulèvent certains avocat·es, comme NT2C6 qui indique « qu'on a l'impression qu'on n'a pas un petit chef qui surveille. C'est un algorithme qui fait office, à la fois, de donneur d'instructions et de contrôleur et de sanctionneur ». Pour comprendre cette proposition doctrinale, il faut bien voir que l'école nanterrienne invite à dépasser les critères actuels de l'état de subordination[249] pour affirmer un droit de l'activité professionnelle[250] « garant de certaines valeurs fondamentales, telles que la dignité et la décence au travail »[251]. Cette proposition entend maintenir un lien entre le travail « productif » et l'emploi, à rebours d'autres propositions comme le salaire à la qualification personnelle qui consiste dans le versement d'un premier niveau de salaire, de manière inconditionnelle, à tous les citoyens en âge de la majorité civile, en socialisant la richesse produite par la cotisation sociale[252].

Venons-en maintenant aux indices mobilisés dans les moyens se rapportant au modèle du « service organisé ». Il y a 70 arrêts d'appel dans lesquels ce modèle est retranscrit par les juges dans les moyens soulevés par les avocat·es des travailleurs. Précisons que, dans notre échantillon, seule une décision évoque l'indice du service organisé en dehors du modèle du « pouvoir d'autorité »[253]. En somme, le modèle « service organisé » est toujours mobilisé, à

[245] C. Radé, « Des critères du contrat de travail - « Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? » », *Dr. Soc.* 2013, p. 202.
[246] Voir en particulier N. Mihman, *Les rapports de travail mobiles*, préf. A. Lyon-Caen, coll. Thèses, Bibliothèque de droit social, tome 84, LGDJ, 2022.
[247] E. Peskine, *Réseaux d'entreprise et droit du travail*, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », 2008 ; v. égal. « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371.
[248] Th. Pasquier, précité.
[249] Dans le sillage de G. Lyon-Caen, *Le droit du travail non salarié*, Sirey, 1990 et du rapport européen dirigé par A. Supiot, *Au-delà de l'emploi*, Flammarion, 2016.
[250] Ou dans une version plus édulcorée, un droit du travail refondé sur l'autonomie du salarié, voir P. Lokiec, *Salariés, libres...et heureux ? la face cachée de l'autonomie au travail*, Odile Jacob, 2024.
[251] Voir Th. Pasquier préc.
[252] B. Friot, *Émanciper le travail. Entretiens avec Patrick Zech*, La Dispute, coll. « Travail et salariat », Paris, 2014.
[253] cour d'appel de Paris, pôle 6 chambre 9, 13 décembre 2017, n° RG 17/00349. Dans cet arrêt les juges n'évoquent pas les moyens soulevés par les parties et le conseil de prud'hommes avait reconnu la qualification de contrat de travail sur une partie de la relation de travail.

cette exception près, lorsque le modèle « pouvoirs d'autorité » est lui-même mobilisé. Ce constat semble accréditer la mise en œuvre de la jurisprudence *Société Générale*, qui a rétrogradé le « service organisé » de critère à indice de la subordination juridique. Désormais, l'indice du « service organisé » vient en renfort de la preuve du pouvoir effectif de la plateforme. C'est un modèle « secondaire ».

Afin de repérer les indices qui seraient mobilisés de manière plus forte avec un des deux modèles étudiés, nous avons décidé d'ajouter au pourcentage mesurant la corrélation entre un indice et le modèle en gras dans le tableau ci-dessous les cas, où en chiffre absolu, un indice est évoqué dans 5 décisions (au moins) pour un modèle plus qu'un autre. Ce décrochage d'au moins 5 invocations d'un indice en faveur d'un modèle permet de supposer que celui-ci est mobilisé en faveur d'un modèle plutôt que l'autre.

**Tableau 8 : corrélation entre le modèle du « service organisé » et les indices mobilisés**

| **Indices** | **Nombre de moyens « service organisé »** | **Pourcentage** | **Nombre de moyens « pouvoir d'autorité »** | **Pourcentage** |
|---|---|---|---|---|
| *Contrat d'adhésion (pas de négociations précontractuelles)* | 56 | 80 % | 56 | 53 % |
| *Exclusivité* | **9** | **13 %** | **15** | **14 %** |
| *Contraint d'être indépendant* | 56 | 80 % | 59 | 56 % |
| *Géolocalisation permanente* | **52** | **74 %** | **59** | **56 %** |
| *Horaires et accès planning* | **12** | **17 %** | **23** | **22 %** |
| *Validation congés* | 3 | 4 % | 3 | 3 % |
| *Imposition d'une zone géographique d'activité* | 4 | 6 % | 4 | 4 % |
| *Formations* | **29** | **41 %** | **41** | **39 %** |
| *Normes comportementales* | **56** | **80 %** | **65** | **62 %** |
| *Tenue vestimentaire et matériels requis* | **13** | **19 %** | **36** | **34 %** |
| *Tenue vestimentaire et matériels fournis, mais non obligatoires* | 3 | 4 % | 3 | 3 % |
| *Imposition d'itinéraire* | 42 | 60 % | 42 | 40 % |
| *Impossibilité de fixer les tarifs* | **62** | **89 %** | **71** | **68 %** |
| *Interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle* | **49** | **70 %** | **56** | **56 %** |
| *Client affecté via un algorithme* | 51 | 73 % | 52 | 50 % |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Information insuffisante sur la prestation* | 44 | 63 % | 44 | 42 % |
| *Système de notation des travailleurs via les clients* | 54 | 77 % | 55 | 52 % |
| *Impossibilité de refuser de « prester »* | 43 | 61 % | 45 | 43 % |
| *Incitations à prester (bonus, gamification, etc.)* | 44 | 63 % | 46 | 44 % |
| *Sanctions (désactivation unilatérale, automatique, baisse de rémunération)* | **63** | **90 %** | **75** | **71 %** |
| *Aides aux formalités administratives (facture, inscription autoentrepreneuriat/indépendant)* | **33** | **47 %** | **38** | **36 %** |
| *Précédents invoqués* | **15** | **21 %** | **20** | **19 %** |

Données issues de notre base.

Champ : décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le service organisé et décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le pouvoir d'autorité.

Lecture : parmi les 70 décisions contenant un argumentaire soutenant le service organisé, 56 invoquent les contrats d'adhésion, soit 80% de ces décisions, tandis que parmi les 105 décisions contenant un argumentaire soutenant le pouvoir d'autorité, 56 invoquent les contrats d'adhésion, soit 53% de ces décisions.

Parmi les décisions où des indices sont évoqués au moins 5 fois dans le modèle « pouvoir d'autorité » sans que ne soit fait référence au modèle « service organisé » dans la décision, on relève les indices des normes comportementales, des sanctions et de la fixation du prix. Ces indices permettent en effet l'exercice d'un pouvoir de direction et d'un pouvoir disciplinaire.

De manière plus étonnante, l'indice de la tenue vestimentaire et du matériel requis est surtout mobilisé pour le modèle « pouvoir d'autorité » plus que pour le modèle « service organisé » (36 occurrences contre 13). Cet indice a une importance très relative dans l'ensemble des moyens du modèle du « service organisé » : 19 %[254]. Sur les 36 arrêts dans lesquels le port obligatoire de tenue est mentionné dans les moyens, 29 concernent des travailleurs qui ont cessé de travailler entre 2014 et 2016 (soit 80% des 36 décisions) et 24 concernent les livreurs (soit 67%). Or, la fourniture du matériel, sans contrepartie financière du travailleur, constitue un indice fort de la maîtrise de l'environnement de travail par la plateforme et donc de l'inscription du travailleur dans un service organisé. La faiblesse de cet indice dans notre corpus traduit

[254] Sur les 13 décisions, 9 concernent des livreurs, 3 des chauffeurs VTC et 1 l'activité de poste et de courrier.

certainement un changement de pratique des plateformes qui n'imposent plus systématiquement le port de leurs couleurs, y compris pour les livreurs à domicile.
L'importance relative d'un indice dans les sous-ensembles propres à chaque modèle peut être fort variable. Pour plusieurs indices, leurs poids relatifs dans les moyens par lesquels les avocat·es de travailleurs invoquent le modèle du « service organisé » sont de l'ordre de 70 à 80 % contre 40 à 50 % environ dans le corpus plus large du modèle du « pouvoir d'autorité ». Il en va en particulier des indices du contrat d'adhésion, de la contrainte d'être indépendant, de la géolocalisation, des normes comportementales, de l'interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle, de l'affectation du client via un algorithme, du système de notation et des sanctions. Ces indices relèvent ainsi prioritairement de l'architecture dessinée par l'algorithme de la plateforme qui détermine l'environnement de travail, objet prépondérant du modèle du « service organisé ».
T1C1 souligne à propos du service organisé que celui-ci résulte surtout :

> (…) des documents extracontractuels (…) dans lesquels il y a quand même des indications fortes sur la manière de faire son travail, y compris des sanctions qui figurent dans ces documents extracontractuels. C'est assez important, mais j'y reviendrai tout à l'heure, le fait que ça ne figure pas dans le contrat commercial, mais dans le document extracontractuel. Ensuite, après, il y a la façon dont se déroule concrètement le travail, la façon dont il effectue ses courses, avec l'application, la façon dont sont réparties les courses, la façon dont il s'inscrit sur des plages horaires, ils appellent ça les *shifts* pour réaliser ses courses, les délais qu'il doit respecter pour s'inscrire, les délais qu'il a pour se désinscrire éventuellement, qui sont assez courts.

Surtout, l'argument du service organisé est invoqué de manière prépondérante par un avocat, T4C3 : les juges rappellent cet argument dans les moyens développés par lui dans 43 décisions sur les 70 (soit 61 %) du modèle du « service organisé ». Ces 43 décisions concernent des litiges groupés de chauffeurs contre Uber[255]. L'importance quantitative de T4C3 vient alors du fait qu'il répète la même argumentation pour des clients déposant leurs recours en même temps, de manière groupée. Rappelons que l'indice du « service organisé » a été retenu par la Cour de cassation dans son arrêt de 2020 à l'encontre de cette plateforme[256]. Il y a là en quelque sorte une manière de transformer l'essai. Les autres avocat·es de travailleurs évoquant le modèle du « service organisé » ne le font chacun qu'une à trois fois parmi les 70 décisions de cet échantillon – du moins ainsi que les juges ont retranscrit leurs moyens.

La prépondérance de T4C3 dans l'invocation du modèle du « service organisé » et le fait que les autres avocat·es de travailleurs l'invoquent de manière moins systématique - alors que certain·es ont déposé également des actions de travailleurs groupées - sont certainement le signe

[255] Voir chapitre 4.
[256] 55 décisions relatives au modèle « service organisé » ont fait l'objet d'un appel interjeté en 2020 et après, soit 79% des décisions concernant ce modèle. Ce constat semble accréditer un effet de la jurisprudence de la Cour de cassation sur l'argumentation des avocat·es de travailleurs.

que les avocat·es peuvent défendre une certaine vision du droit du travail[257], certain·es poussant un modèle offrant une vision spécifique (renouvelée ?) de la relation de travail.

Le fait pour les avocat·es de mettre en avant des modèles alternatifs ouvre aux juges la voie de la réflexion sur le maintien ou non de la jurisprudence. Parmi les magistrat·es de la Cour de cassation qui nous ont accordé un entretien, CCC3 précise à cet égard qu'ils et elles ont pu s'interroger sur l'opportunité de faire évoluer la jurisprudence :

> Nous, en raisonnant en termes de juristes, les questions posées étaient des questions nouvelles, et dans l'affaire *Uber*, il y avait justement la question de savoir est-ce qu'on changeait le critère du lien de subordination, il y avait la question quelle est la place pour l'appartenance à un service organisé, donc on a choisi de conserver (…).

Si la Cour de cassation a finalement conservé sa jurisprudence *Société Générale*, le fait que les juges se soient interrogés de la sorte montre que les avocat·es, en proposant des modèles différents, peuvent impulser des revirements de jurisprudence et faire évoluer le droit, tandis que les juges ne le peuvent que si la proposition leur est soumise. Le rôle essentiel des avocat·es tient donc à cette mise en question et aux propositions juridiques suggérées pour trancher la question de droit.

Certains indices mériteraient sans doute d'être mieux mobilisés pour caractériser le service organisé et les sujétions qui en découlent. T1C1 insiste sur l'indice du processus de recrutement des plateformes qui n'est pas relevé dans notre cadre d'analyse :

> Là, il y en avait beaucoup, et je les ai pris d'une façon chronologique, c'est que lorsqu'il arrive, il répond à une annonce Internet, une offre d'emploi en fait. Ça se présente comme une offre d'emploi : « on recrute des livreurs ». Donc il répond à l'annonce. On lui demande de créer le régime d'auto-entrepreneur, de s'inscrire, de créer une entreprise et d'appliquer le régime d'auto-entrepreneur, on lui envoie un guide explicatif sur toutes les démarches à réaliser, avec un guide sur comment faire ses déclarations sociales, fiscales. Il commence à travailler alors qu'il n'a même pas encore créé sa micro-entreprise. Donc il n'est pas à l'initiative de la création. Ça, pour moi, c'est un élément assez important, je trouve qu'il n'a pas été mis en avant dans la jurisprudence de la Cour de cassation, alors qu'il avait été quand même vraiment repris par l'avocat général dans ses conclusions.

Néanmoins, sur les 70 décisions dans lesquelles les avocat·es ont invoqué ce modèle, la requalification n'est prononcée que dans 19 cas (soit 27 %). C'est un taux de succès de cet argument très relatif. Notons toutefois que sur les 51 décisions rejetant la requalification, 40 sont prononcées par la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris », soit 78 %. Or, cette formation est particulièrement hostile à la requalification des contrats des travailleurs de plateformes en contrat de travail[258]. L'échec du modèle « service organisé » dans notre corpus doit être mesuré à cette aune.

[257] Chapitre 1.
[258] Voir chapitre 6.

*Conclusion*

Dans les deux premiers modèles, « pouvoir d'autorité » et « service organisé », il s'agit d'identifier l'exercice d'un pouvoir vertical (pour le premier) ou d'un pouvoir d'organisation (pour le second). Dans ces deux modèles, le salarié inscrit son travail dans l'activité, plus globale, de l'employeur. Il est recherché l'intégration du travailleur dans le fonctionnement d'une organisation et à créer les conditions de la coopération entre l'employeur et le travailleur, embarqués dans une même opération économique. Le troisième modèle qui est celui de la « dépendance économique » ne part pas de l'observation de l'exercice du pouvoir, mais au contraire de la situation concrète du travailleur. La démarche est sensiblement différente.

## 1.3 Le modèle de la « dépendance économique »

Depuis le fameux arrêt *Bardou* du 6 juillet 1931[259], la Cour de cassation a écarté le critère de la dépendance économique pour asseoir celui du lien de subordination juridique comme trait caractéristique du contrat de travail. Ce faisant la Cour a refusé de prendre en considération la situation de fait par laquelle le salarié tire de son activité une rémunération qui lui permet d'avoir, pour lui et éventuellement sa famille, les moyens de leur subsistance, voire de leur survie. L'avènement de la Sécurité sociale a eu précisément pour but de pallier, en premier lieu, les risques sociaux susceptibles de priver le salarié de son revenu et de ses moyens de subsistance. Elle a ainsi amené les juges à faire évoluer l'appréciation de la « dépendance » pour la concentrer sur le déséquilibre existant entre les parties et la position de force de l'employeur.

Toutefois, la dépendance économique n'a pas totalement disparu des raisonnements du droit[260]. En droit du travail, elle est parfois utilisée de manière complémentaire, souvent implicite, pour démontrer l'existence d'une subordination juridique lorsque le triptyque du pouvoir n'est pas caractérisé de manière certaine[261]. C'est le cas en particulier lorsque le salarié ne peut développer sa propre clientèle, doit travailler exclusivement pour l'entreprise et ne peut en pratique négocier le prix de son travail[262]. Surtout, une partie de la doctrine souligne que la dépendance économique a ressurgi à travers l'évolution de la qualification juridique de la subordination. En effet, la jurisprudence est passée de l'établissement du lien de subordination constatée juridiquement à la qualification de « l'état de subordination », expressément visé dans

[259] Cass. civ. 6 juillet 1931, *D.* 1931, p. 121, note Pic.

[260] Voir G. Virassamy, *Les contrats de dépendance - Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*, LGDJ, 1986 ; O. Rivoal, « La dépendance économique en droit du travail », *D.* 2006, p. 891 ; Th. Pasquier, *L'économie du contrat de travail*, LGDJ, 2010.

[261] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, A. Fabre, *Droit du travail*, Précis, Dalloz, 38° édition, 2025, n° 201, p. 292.

[262] Pour une approche de la dépendance économique fondée sur l'évaluation de la capacité de profit et l'articulation des risques au sein du contrat, cf. E. Maurel, *Entre subordination et dépendance. Essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité*, dir. P. Reis, Université Côté d'Azur, soutenue en 2021.

la jurisprudence *Labbane* qui découle « des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs » [263]. C'est en creux de cette appréciation factuelle de l'exercice du pouvoir que peut rejaillir le constat de la dépendance économique pour convaincre de l'existence d'un contrat de travail en l'espèce. L'exemple phare provient sûrement des arrêts du 6 octobre 2010[264] et du 3 novembre 2010[265] de la chambre sociale de la Cour de cassation dans des espèces similaires à celle de l'affaire *Labbane* concernant un contrat de location de véhicule de taxi. Dans ces deux arrêts, malgré le peu d'éléments pour caractériser le triptyque du pouvoir de l'employeur du fait de la liberté du conducteur dans ses horaires, ses parcours et sa clientèle, l'état de subordination est néanmoins retenu en considération de la précarité des contrats, de la lourdeur du coût hebdomadaire de la location et de la lourdeur de la tâche nécessaire à la viabilité économique de la relation pour le travailleur[266]. Ces indices, qui sont une manière de caractériser une situation concrète de forte dépendance économique du salarié, suffisent à démontrer un état de subordination, en dépit du peu de preuves d'un exercice direct du pouvoir du loueur sur la prestation des chauffeurs. La doctrine voit dans cette description de la situation du salarié la caractérisation de la dépendance économique, sans que la Cour de cassation la nomme directement[267]. Soulignons que la situation des chauffeurs VTC sur les plateformes de mise au travail est très proche de celle de ces chauffeurs de taxi locataires de leur véhicule.
La dépendance provient surtout de la place centrale acquise par la plateforme : le travailleur ne peut offrir sa prestation que grâce à elle. Il ne peut avoir sa propre clientèle. T1C1 explique :

> (…) le livreur (…) sans la plateforme, il ne peut pas avoir une activité. Il ne va pas lui-même aller démarcher des restaurants, et faire des livraisons… En fait, l'existence même de son activité est conditionnée au service que crée et qu'organise la plateforme.

Une différence notable entre livreurs et chauffeurs VTC est que ces derniers pourraient *a priori* se constituer à côté des plateformes une clientèle propre. Néanmoins, c'est à propos des plateformes de transport de personnes que le modèle de la « dépendance économique » est le plus souvent rapporté dans les moyens des avocat·es des travailleurs[268].

Le modèle de la dépendance économique a pour focale « une situation de faiblesse, une infériorité dans le rapport de force économique. Elle vient de l'importance qu'une relation économique a pour une des parties, comparativement à l'importance qu'elle a pour l'autre partie. Pour l'un l'enjeu est essentiel, pour l'autre il l'est moins, voire il n'est qu'accessoire ou marginal »[269]. NT2C6 précise à propos des plateformes :

---

[263] Cass. soc. 19 décembre 2000, n° 98-40.572.
[264] n° 08-45.392.
[265] n° 08-45.391.
[266] I. Daugareilh, « La fabrication des travailleurs pauvres », in C. Marzo, *Les salaires minimaux des travailleurs de plateforme dans l'Union européenne – Analyse de droit comparé et de l'Union européenne* ; éd. Bruylant, 2024, p. 109.
[267] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, A. Fabre, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 38° édition, 2025, n° 201.
[268] Dans 55 décisions sur 61, soit 90,16 % de ce corpus.
[269] E. Dockès, « Notion de contrat de travail », *SSL*, 2011, nº 1494.

> C'est-à-dire que c'est pas simplement une jolie plateforme colorée qui rend service, c'est quelque chose qui prend le contrôle de votre vie, qui vous surveille, qui vous relance, qui fait en sorte que vous devenez dépendant des revenus générés par cette plateforme.

Une proposition doctrinale d'un collectif de chercheurs engagés a été faite pour prendre en compte la dépendance dans la qualification (subsidiaire) du contrat de travail :

> « **Article L. 11-5 :**
>
> **La dépendance est la situation de faiblesse qui peut être constatée lorsque l'activité professionnelle d'une personne dépend des moyens ou de la volonté d'autrui.**
>
> La dépendance est ici considérée comme un critère alternatif du contrat de travail. Il s'agit d'une innovation importante de ce code : les salariés ne sont plus seulement ceux qui obéissent ce sont aussi ceux qui jouissent d'une véritable autonomie dans l'organisation et dans l'exécution de leur travail, mais qui n'en demeurent pas moins dans une situation de faiblesse parce qu'ils travaillent sous la dépendance d'autrui. Ce code opte ainsi pour une ouverture de la notion de salarié quitte à forger quelques dispositions spéciales pour les travailleurs nouvellement intégrés. La situation de dépendance est comme l'obéissance une question au sein de laquelle la jurisprudence devra trancher pour tracer la frontière du salariat. C'est une question difficile. Mais c'est aussi une question nécessaire. Le Code du travail doit protéger les travailleurs en situation de faiblesse y compris ceux qui du fait de l'évolution des tâches et des techniques ont acquis une certaine autonomie dans l'exécution et l'organisation de leur travail »[270].

Le point de départ de l'analyse est l'inverse de celui retenu pour les deux autres modèles : c'est le constat de l'état de dépendance qui engendre l'obéissance de la partie faible à la partie forte. C'est de la dépendance, factuellement constatée, que procède le pouvoir de l'employeur. Le constat de cette dépendance vient légitimer l'application du droit du travail, mobilisé pour protéger la partie faible et compenser le déséquilibre constaté. Les droits ainsi applicables permettent d'offrir certaines garanties et garde-fous contre d'éventuels abus de la partie forte. Le droit du travail a alors une fonction instrumentale de bouclier.

Dans un travail doctoral récent et éclairant, K. Van den Bergh invite à faire un pas de côté, non pas en caractérisant la dépendance économique du travailleur de plateforme, mais à distinguer parmi eux les entrepreneurs véritables des entrepreneurs fictifs, qui n'ont pas d'indépendance réelle[271] et devraient donc être assujettis au droit du travail. Dépendance économique ou fictivité de la qualité d'entrepreneur, les deux approches ne sont guère éloignées : il s'agit de centrer l'analyse sur la situation concrète du travailleur/entrepreneur vis-à-vis de la plateforme et d'en déduire son absence d'autonomie – sa dépendance.

Dans notre corpus, le modèle de la « dépendance économique » est invoqué par les avocat·es de travailleurs dans 61 décisions, soit 39 % – toujours selon le compte rendu fait par les juges

[270] E. Dockès (dir.), *Proposition de code du travail*, Dalloz, 2017, p. 6.
[271] C'est l'objet de la démonstration de la première partie de la thèse, K. Van den Bergh, *Les mutations du travail au prisme de la plateformisation*, sous la direction d'I. Daugareilh, soutenue le 11 décembre 2025 à Bordeaux.

eux-mêmes (et donc ces chiffres sont toujours des estimations prudentes, ne comprenant que les cas où nous avons la certitude que ces arguments ont été avancés par les avocat·es des travailleurs). Ce modèle est systématiquement évoqué aux côtés du modèle du « pouvoir d'autorité »et presque systématiquement lorsque le modèle « service organisé » l'est également – à deux exceptions près. Comme nous l'avons remarqué pour le précédent modèle, en considérant que notre étude ne permet d'établir que des corrélations, et non des causalités, entre les modèles et les indices mobilisés, la présence d'un indice dans une décision peut être liée aussi bien au modèle du « pouvoir d'autorité » qu'à celui de la « dépendance économique », dont l'échantillon correspondant est entièrement contenu dans celui du premier modèle. Comme précédemment, nous avons alors surligné en gras, dans le tableau comparatif entre les deux modèles ci-après, les cas où un indice est évoqué, en chiffre absolu, au moins avec 5 occurrences supplémentaires dans les moyens du modèle du « pouvoir d'autorité » qu'il ne l'est pas dans les moyens du modèle de la « dépendance économique ». Cette différence laisse supputer que ces indices sont mobilisés avant tout au soutien du premier modèle.

**Tableau 9 : corrélation entre le modèle de la « dépendance économique » et les indices mobilisés**

| **Indices** | **Nombres de moyens « dépendance économique »** | **Pourcentage**[272] | **Nombres de moyens « pouvoir d'autorité »** | **Pourcentage**[273] |
|---|---|---|---|---|
| *Contrat d'adhésion (pas de négociations précontractuelles)* | 53 | 87 % | 56 | 53 % |
| *Exclusivité* | **5** | **8 %** | **15** | **14 %** |
| *Contraint d'être indépendant* | **53** | **87 %** | **59** | **56 %** |
| *Géolocalisation permanente* | **46** | **75 %** | **59** | **56 %** |
| *Horaires et accès planning* | **6** | **10 %** | **23** | **22 %** |
| *Validation congés* | 1 | 2 % | 3 | 3 % |
| *Imposition d'une zone géographique d'activité* | 3 | 5 % | 4 | 4 % |
| *Formations* | **27** | **44 %** | **41** | **39 %** |
| *Normes comportementales* | **52** | **85 %** | **65** | **62 %** |

[272] Le pourcentage est la part relative des décisions dans lesquelles est évoqué l'indice considéré au sein du corpus des arrêts du modèle de la « dépendance économique » dans les moyens des avocats de travailleurs tels que rapportés par les juges.
[273] *Idem* avec le modèle du « pouvoir d'autorité ».

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| *Tenue vestimentaire et matériels requis* | **7** | **11 %** | **36** | **34 %** |
| *Tenue vestimentaire et matériels fournis, mais non obligatoires* | 2 | 3 % | 3 | 3 % |
| *Imposition d'itinéraire* | 40 | 66 % | 42 | 40 % |
| *Impossibilité de fixer les tarifs* | **55** | **90 %** | **71** | **68 %** |
| *Interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle* | **47** | **77 %** | **56** | **56 %** |
| *Client affecté via un algorithme* | 51 | 84 % | 52 | 50 % |
| *Information insuffisante sur la prestation* | 44 | 72% | 44 | 42 % |
| *Système de notation des travailleurs via les clients* | 51 | 84 % | 55 | 52 % |
| *Impossibilité de refuser de « prester »* | 42 | 69 % | 45 | 43 % |
| *Incitations à prester (bonus, gamification, etc.)* | **41** | **67 %** | **46** | **44 %** |
| *Sanctions (désactivation unilatérale automatique, baisse de rémunération)* | **56** | **92 %** | **75** | **71 %** |
| *Aides aux formalités admin. (facture, inscription autoentrepreneuriat/indépendant)* | **31** | **51 %** | **38** | **36 %** |
| *Précédents invoqués* | **15** | **25 %** | **20** | **19 %** |

Données issues de notre base.

Champ : décisions qui contiennent un argumentaire soutenant la dépendance économique et décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le pouvoir d'autorité.

Lecture : parmi les 61 décisions contenant un argumentaire soutenant la dépendance économique, 5 invoquent l'exclusivité, soit 8 % de ces décisions, tandis que parmi les 105 décisions contenant un argumentaire soutenant le pouvoir d'autorité, 15 invoquent les contrats d'adhésion, soit 14% de ces décisions.

En valeur relative, certains indices sont prépondérants dans le modèle de la « dépendance économique », oscillant entre 85 et 90 % des moyens contre une proportion de 55 à 70 % d'invocations dans les moyens du modèle du « pouvoir d'autorité ». Il s'agit en particulier des indices suivants :

- les indices du contrat d'adhésion et de la contrainte d'être indépendant, qui sont les témoins, dans le discours des avocat·es des travailleurs, de la capacité de la plateforme à imposer les termes de la relation de travail ;

- l'indice de l'impossibilité de fixer les tarifs, qui crée une dépendance économique en ce que le travailleur ne peut négocier, en pratique ses tarifs ;
- les indices de l'interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle ou de l'affectation des clients par un algorithme, qui empêchent le travailleur de se constituer sa propre clientèle et de s'émanciper de la plateforme et qui créent ce faisant une dépendance en ce que la plateforme devient « un passage obligé » ;
- l'indice du système de notation des travailleurs via les clients, qui fait peser sur eux un contrôle permanent lors de la réalisation de la prestation de travail.

Si aucun de ces indices n'évoque l'état de besoin ou de nécessité des travailleurs de plateformes, ils caractérisent néanmoins les conditions de leur dépendance vis-à-vis de ces plateformes pour accéder à leur clientèle. Un avocat du cabinet C6 précise même qu'une plateforme de livraison de repas, pour préserver sa captation de la clientèle, va jusqu'à interdire aux livreurs « de discuter avant et après la course, aux personnes qu'il allait livrer ou qu'il avait livrées ». Un avocat du cabinet C3 précise les obstacles érigés pour empêcher les chauffeurs de se constituer une clientèle :

> Par exemple, pour « chauffeur favori », si on regarde comment ça fonctionne, c'est une fois que la plateforme m'a attribué aléatoirement un chauffeur, que je peux, moi, le sélectionner en tant que favori. Ça veut dire que si une amie à moi veut le même chauffeur que je lui recommande parce que ça s'est bien passé, elle ne pourra pas, tant que la plateforme ne lui aura pas attribué aléatoirement, et ensuite, le mettre en favori. Donc, il ne peut pas se constituer sa clientèle personnelle comme il le souhaite, il est toujours contrôlé par Uber.

Sur les 61 décisions dans lesquelles les avocat·es de travailleurs invoquent le modèle de la « dépendance économique », 15 seulement ont fait l'objet d'une requalification en contrat de travail, soit 25 %. Parmi les 46 décisions rejetant la requalification, 40 sont prononcées par la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » de la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris, soit 87 %.

Le fort rejet par la formation « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » de la qualification tant du modèle du « service organisé » (leurs arrêts représentent 78 % de ceux dans lesquels la requalification n'est pas retenue alors que les avocat·es de travailleurs ont invoqué ce modèle dans leurs moyens) que de celui de la « dépendance économique » montre une mise à distance de tout argument qui pourrait faciliter la requalification en contrat de travail par cette formation de jugement[274]. On peut y voir le signe d'un refus de prendre en compte l'état de dépendance ainsi que la situation concrète des travailleurs vis-à-vis de la plateforme quant à la détermination de l'environnement de travail et des conditions de travail par l'algorithme (service organisé).

[274] Voi chapitre 6.

Nous verrons dès lors dans la suite des développements quel est parmi les modèles avancés par les plateformes celui privilégié par cette formation de jugement[275].

## 1.4 Au-delà des modèles, des indices intrinsèquement déterminants ?

Conformément à la démarche « réaliste », l'appréciation par faisceau d'indices suppose d'opérer une pondération des indices mobilisés pour démontrer la subordination. Un avocat des travailleurs insiste sur le travail nécessaire de présentation des éléments de fait pour chaque dossier :

> En fait, le droit de la requalification et du contrat de travail, moi, ça me va très bien, c'est du cas par cas. Cette solution n'est pas transposable à toutes les plateformes. Les principes directeurs sont transposables, le message est clair, mais on ne peut pas dire : n'importe qui travaille avec une plateforme est salarié. Ça n'a pas de sens. Il faut à chaque fois regarder les conditions réelles d'exercice.

Nonobstant le travail casuistique nécessaire pour chaque affaire, il est intéressant de relever les indices les plus fréquemment évoqués par les avocat·es des travailleurs, indépendamment du modèle mobilisé. Le tableau ci-dessous restitue chacun des indices mentionnés dans les moyens développés par les avocat·es de travailleurs tels que restitués par les juges par ordre décroissant de leur présence.

**Tableau 10 : les indices mobilisés dans les moyens des avocat·es des travailleurs**

| Indices | Nombres de moyens | Pourcentage sur l'ensemble de l'échantillon |
|---|---|---|
| *Sanctions (désactivation unilatérale automatique, baisse de rémunération)* | 90 | 59 % |
| *Impossibilité de fixer les tarifs* | 85 | 56 % |
| *Normes comportementales* | 77 | 50 % |
| *Géolocalisation permanente* | 72 | 47 % |
| *Contraint d'être indépendant* | 71 | 46 % |
| *Contrat d'adhésion (pas de négociations précontractuelles)* | 69 | 45 % |
| *Système de notation des travailleurs via les clients* | 67 | 44 % |
| *Interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle* | 60 | 39 % |

[275] Voir 3.

| | | |
|---|---|---|
| *Impossibilité de refuser de « prester »* | 58 | 38 % |
| *Client affecté via un algorithme* | 56 | 37 % |
| *Imposition d'itinéraire* | 53 | 35 % |
| *Information insuffisante sur la prestation* | 49 | 32 % |
| *Formations* | 43 | 28 % |
| *Incitations à prester (bonus, gamification, etc.)* | 43 | 28 % |
| *Aides aux formalités admin. (facture, inscription autoentrepreneuriat/indépendant)* | 39 | 25 % |
| *Tenue vestimentaire et matériels requis* | 38 | 25 % |
| *Horaires et accès planning* | 26 | 17 % |
| *Précédents invoqués* | 21 | 14 % |
| *Exclusivité* | 16 | 10 % |
| *Imposition d'une zone géographique d'activité* | 5 | 3 % |
| *Validation congés* | 4 | 3 % |
| *Tenue vestimentaire et matériels fournis, mais non obligatoires* | 3 | 2 % |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions.

Lecture : parmi les 153 décisions de notre base, 90 font état des sanctions dans les moyens des avocat·es des travailleurs, soit 58% de notre échantillon.

Dans cette recension des indices ou critères, ce qui frappe d'emblée, ce n'est qu'aucun n'apparait de manière systématique dans les décisions, mais rappelons que cela s'explique également par la prudence de notre codage, résultant de la diversité des styles de rédaction des arrêts. L'indice le plus souvent mobilisé est celui de la sanction, qui figure dans 58 % des décisions du corpus au moins.

Certains indices ne sont invoqués que de manière marginale, car ils n'entrent pas ou plus dans les pratiques habituelles des plateformes, à l'instar de l'indice « validation des congés » qui n'est présent dans les moyens des avocat·es des travailleurs que dans 3 % du corpus total des décisions. Parmi les 4 décisions concernées, 2 concernent la plateforme Deliveroo pour des relations de travail commencées en 2015 ou 2016. Une autre affaire concerne Metro et le commerce de gros et la dernière affaire met en cause Infinity Cab, un tiers employeur VTC.

D’autres indices relativement habituels dans la jurisprudence de la Cour de cassation, comme l’exclusivité, bien que mobilisés, peuvent être retournés contre le travailleur. T1C1 a été échaudé par l’utilisation de l’indice d’absence d’exclusivité contre le travailleur :

> Dans le jugement du conseil des prud’hommes de Paris de notre affaire, ils avaient retenu le fait qu’il n’y avait pas de clause d’exclusivité, et que, par conséquent, ce n’était pas un contrat de travail, ce qui est une aberration juridique totale, ce qui d’ailleurs n’avait pas été retenu par l’arrêt de la cour d’appel qui y était défavorable.

La place de l'indice des sanctions, notamment les déconnexions automatiques, est intéressante à analyser. Celui-ci est invoqué par les avocat·es des travailleurs dans 90 décisions, soit 58 % de notre corpus. Parmi ces 90 décisions, la requalification n’est prononcée en appel que dans 30 décisions, soit un tiers. Dans les deux tiers des décisions d’appel rejetant la requalification, 51 sont prononcées par la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris », soit 85 % des décisions de non-requalification dans lesquelles les avocat·es de travailleurs ont invoqué des sanctions à leur encontre. Ceci montre encore une fois la prépondérance de cette formation de jugement dans les décisions de rejet de la qualification de contrat de travail. En sens inverse, parmi les 30 décisions qui retiennent la requalification en contrat de travail, lorsque les avocat·es de travailleurs ont invoqué le pouvoir disciplinaire des plateformes de travail, la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » n’apparaît jamais – alors qu’il est douteux que les avocat·es des travailleurs n’aient pas soulevé ce point. Un avocat de travailleur explique :

> On voit que le magistrat de la cour d’appel de Paris s’est vraiment creusé la tête pour faire correspondre ce système de sanctions à des notions de droit commercial, droit civil, pour expliquer justement que c’était la même chose…

Par ailleurs, l’indice de la géolocalisation fait partie des plus mobilisés par les avocat·es de travailleurs comme révélateur du pouvoir de contrôle. Il permet non seulement à la plateforme de contrôler l’emplacement physique pour mesurer la distance entre le travailleur et le client à conduire ou à livrer et/ou le restaurant où récupérer la commande, mais également de contrôler le kilométrage ou la durée des courses. Cet indice est un bon indicateur de l’influence de la jurisprudence de la Cour de cassation. Parmi les 72 décisions dans lesquelles les avocat·es des travailleurs invoquent cet indice, seule une décision est antérieure à l’arrêt *Take Eat Easy* du 28 novembre 2018[276], qui casse un arrêt refusant la requalification en contrat de travail aux motifs suivants :

> « alors qu'elle constatait, d'une part, 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

[276] Soc. 28 novembre 2018, n° 17-20.079.

et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ».

Dans le cadre des argumentations des avocat·es de travailleurs, ceux-ci ne restent évidemment pas à un niveau d'abstraction tel que les modèles, qui ne sont que des instruments pour expliquer, de manière paroxystique, les relations de travail sous-jacentes. Les avocat·es doivent bien évidemment faire le lien entre les catégories juridiques et les faits, en regroupant les éléments de preuve les plus pertinents. Ceux-ci doivent être adaptés à la situation particulière de chaque travailleur, y compris dans le cadre d'une saisine sérielle ou groupée[277]. Tous les avocat·es des travailleurs avec qui nous nous sommes entretenus affirment que le faisceau d'indices suppose une analyse concrète, contextualisée pour chaque dossier, pour chaque travailleur. La collecte et la gestion des pièces sont en cela centrales dans la construction d'un dossier. Ils se refusent tous à affirmer que travailler pour telle plateforme, qui applique tel système et tel algorithme, emporte de ce seul constat, nécessairement, mécaniquement, reconnaissance de la subordination. Néanmoins, tous ces avocat·es des travailleurs affirment que, pour chacune des plateformes prises individuellement, il y a des arguments récurrents. Sur cette base, certains avocat·es ont d'ailleurs construit des trames de conclusions pour standardiser la production de leurs écritures[278]. Certains ont même mis en place un processus automatisé en croisant la collecte de données personnelles et la génération de conclusions adaptées aux données traitées, afin de mettre en place des actions groupées de plusieurs centaines de travailleurs de plateformes[279]. Ils tendent ainsi à montrer que, par construction, par la centralité de l'algorithme, par le pouvoir de coordination entre le travailleur et le client qui en découle, ou par la situation de dépendance du travailleur, la plateforme est structurellement en position de pouvoir. Ces arguments peuvent alors être réutilisés systématiquement pour chaque travailleur, avec des adaptations à la situation particulière de chacun d'entre eux.

## 2 Les modèles d'arguments des plateformes : trois registres de réfutation du salariat

Les avocat·es des plateformes, à l'opposé de leurs confrères qui représentent les travailleurs, cherchent à démontrer l'absence de relation salariale. Ils entendent convaincre que ces travailleurs sont bien des indépendants. La présomption de non-salariat étant simple, ils ne peuvent se contenter de l'invoquer, au risque de laisser leurs adversaires la renverser sans contradiction. Ils doivent alors combattre les arguments avancés par les avocat·es des travailleurs, qui ont introduit l'instance. Le cœur des débats est la qualification de la

[277] Voir chapitre 4.
[278] Voir chapitre 1.
[279] Voir chapitre 4.

subordination. Il s'agit pour les avocat·es des plateformes de démontrer qu'il n'existe pas entre la plateforme et le travailleur de relation de pouvoir, au sens de la jurisprudence *Société Générale*[280]. Une première approche consiste à montrer que la plateforme est éloignée de la figure de l'employeur, qu'elle n'exerce pas les prérogatives habituelles de l'employeur. D'autres approches visent à montrer que le travailleur est un vrai indépendant, soit qu'il jouit d'une véritable liberté d'organisation, soit qu'il dispose d'une liberté de commerce, chacune incompatible avec la figure du salarié.

À la lecture des décisions de notre corpus, nous avons identifié **trois modèles idéels d'arguments mobilisés par les avocat·es des plateformes. Le premier modèle est focalisé sur la plateforme elle-même, sur sa qualité d'intermédiaire.** La qualité d'intermédiation est mise alors en opposition avec les traits caractéristiques du pouvoir de l'employeur. En somme, la facilité créée par la plateforme pour la mise en relation du client et du travailleur ne générerait pas à l'égard de ce dernier une sujétion telle qu'elle satisferait les critères de la jurisprudence *Société Générale* de la Cour de cassation. Cette mise en relation réticulaire s'opposerait au modèle fordiste évoquant une conception hiérarchique, verticale du pouvoir. La relation entre la plateforme et le travailleur ne dépasserait ni les sujétions habituelles qui découlent d'une relation d'affaires, ni les contrôles et les prérogatives que la réglementation, notamment le Code des transports, fait peser sur les plateformes.

**Les deux autres modèles prennent pour focale le travailleur lui-même, soit pour démontrer qu'il dispose d'une liberté d'organisation telle qu'il ne peut être considéré comme subordonné, soit qu'il dispose en fait d'une liberté commerciale qui empêche toute qualification de salariat.**

Selon les restitutions faites dans les arrêts par les juges, les trois modèles sont répartis de la manière suivante : le modèle de la plateforme comme intermédiaire est mentionné dans 55 moyens sur 153 décisions du corpus (soit 36 % du corpus) ; celui de la liberté d'organisation est celui le plus souvent invoqué quantitativement, avec 84 mentions dans les moyens rapportés des avocat·es de plateformes (soit 55 % du corpus) ; celui de la liberté de commerce est mentionné dans 55 moyens des avocat·es (soit 36 % du corpus total des décisions). Précisons que les trois modèles sont invoqués ensemble dans les moyens d'avocat·es dans 45 décisions, dont 41 font partie d'une même série (c'est-à-dire que ces décisions sérielles représentent 91 % des décisions dans lesquelles les trois modèles sont invoqués ensemble dans les moyens des avocat·es de plateforme – tout du moins dans la synthèse qui en est faite par les juges). À l'inverse, dans 20 arrêts, le modèle de la « liberté d'organisation » est invoqué seul sans que les deux autres ne soient mentionnés dans les restitutions des juges. Réciproquement, il n'y a qu'une seule décision dans laquelle le modèle de la « plateforme intermédiaire » est invoqué

[280] Voir *supra.*

non conjointement avec le modèle de la « liberté d'organisation » et qui concerne un contentieux AGS. On ne relève aucune décision faisant référence au modèle de la « liberté de commerce » dans les moyens d'avocat·es en dehors du modèle de la « liberté d'organisation ». Ces rapports entre les modèles montrent une prédominance de celui de la liberté d'organisation, sans que les modèles ne se recoupent exactement, certains pouvant être invoqués en dehors des autres. Ces distinctions dans la mobilisation des modèles suggèrent qu'il existe des différences de valeurs, qu'ils relèvent de stratégies argumentatives différentes.

Il apparaît d'emblée que les modèles des arguments des avocat·es de plateforme ne sont pas en miroir de ceux développés par les avocat·es des travailleurs[281]. Il ne s'agit pas seulement en effet de porter la contradiction, de se contenter de disqualifier les arguments adverses, mais d'offrir une justification, une représentation de la relation entre la plateforme et le travailleur alternative à la qualification de salariat. Les avocat·es des plateformes vont alors invoquer des principes, des idées, alternatives à la relation de subordination.

Afin de formuler une analyse de la mobilisation de ces modèles d'arguments, nous nous inscrivons dans les référentiels théoriques proposés par L. Boltanski et L. Thévenot[282] et par L. Boltanski et È. Chiapello dans leur ouvrage sur *Le nouvel esprit du capitalisme*[283], qui forment « un cadre théorique plus général pour comprendre la façon dont se modifient les idéologies associées aux activités économiques » s'inscrivant dans « un ensemble de croyances partagées, inscrites dans des institutions, engagées dans des actions et par là ancrées dans le réel »[284]. L'outil conceptuel utilisé est celui des cités. Au risque de la simplification, une cité est un cadre de principes qui sert à justifier les actes, les positions sociales et trancher les désaccords[285]. Chaque cité repose sur un principe supérieur commun[286] : par exemple l'efficacité, la tradition, la créativité, la renommée, le collectif ou l'intérêt. De chacun de ces principes supérieurs communs découle une logique propre[287], différente des autres cités : ainsi l'autorité ou la tradition dans la cité domestique ressort d'une logique distincte de celle de la performance et de l'efficacité de la cité industrielle.

---

[281] Sauf peut-être pour le modèle du « service organisé » et celui de la « liberté d'organisation », voir *infra*.
[282] L. Boltanski et L. Thévenot, *De la justification : Les économies de la grandeur*, Gallimard, 1991, rééd. 2022.
[283] L. Boltanski et È.Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999, rééd. 2024.
[284] L. Boltanski et L. Thévenot*, De la justification : Les économies de la grandeur, op. cit.,* p. 31.
[285] Selon les auteurs ce concept de cité « *vise à modéliser le genre d'opérations auxquelles, au cours des disputes qui les opposent, se livrent les acteurs lorsqu'ils sont confrontés à un impératif de justification* » ; *Ibid*., p. 63.
[286] Les auteurs définissent ce principe supérieur commun comme le « *principe de coordination, qui caractérise la cité, [qui] est une convention constituant l'équivalence entre les êtres. Elle stabilise et généralise une forme de rapprochement. Elle assure une qualification des êtres, condition pour prendre la mesure des objets comme des sujets et déterminer la façon dont ils importent, objectivement, et valent au-delà des contingences* » ; *Ibid.*, p. 177.
[287] Ce que les auteurs appellent « *l'état de grandeur* » et qui permet de « mesurer » l'action à l'aune du principe supérieur commun propre à une cité. L. Boltanski et L. Thévenot ont modélisé chaque cité selon la formule « le principe de commune humanité (al), le principe de dissemblance (a2), la commune dignité (a3), l'ordre de grandeur (a4), la formule d'investissement (a5) et le bien commun », *op. cit.* p. 64.

Ce cadre théorique est particulièrement pertinent pour appréhender les arguments avancés par les plateformes pour justifier leur modèle économique devant les juridictions lors des débats avec les avocat·es des travailleurs. Cette théorie offre une typologie pour identifier les différentes valeurs, les différentes justifications, sur lesquelles ils fondent leurs argumentations. Par souci de cohérence, nous traiterons d'abord du modèle de la « plateforme intermédiaire », qui a la particularité d'être focalisé sur la plateforme elle-même (2.1), avant d'envisager celui de la « liberté d'organisation » (2.2) et celui de la « liberté de commerce » (2.3) qui prennent chacun pour objet, mais de manière différente, le travailleur lui-même.

## 2.1 Le modèle de la « plateforme intermédiaire »

Le modèle de la « plateforme intermédiaire » est repris par les juges dans 55 moyens d'avocat·es de plateformes, qui se rapportent à 51 décisions concernant le transport de personnes et 4 concernant la livraison. Au sein du corpus des décisions concernant le transport de personnes, le modèle de la « plateforme intermédiaire » est invoqué dans 57 % des moyens développés par les avocat·es de plateformes.

Les avocat·es des plateformes mettent volontiers en avant le caractère nouveau de l'activité économique des plateformes et revendiquent un « exceptionnalisme technologique »[288], l'innovation technologique permettant avant tout une mise en relation ou en réseau entre les clients, la plateforme et les travailleurs.

Ce modèle d'argument mobilisé par les avocat·es de plateformes dans les moyens rapportés par les juges dans le corps de leurs décisions est à rapprocher de la « cité par projets », qui caractériserait « le nouvel esprit du capitalisme »[289]. Cette cité repose sur la figure du réseau et sert à « identifier des structures faiblement, voire pas du tout, hiérarchiques, souples et non limitées par des frontières tracées *a priori* »[290]. Ainsi, par opposition ici au salariat, « dans un monde réticulaire [la vie sociale] est faite dorénavant d'une multiplication de rencontres et de connexions temporaires, mais réactivables, à des groupes divers, opérées à des distances sociales, professionnelles, géographiques, culturelles éventuellement très grandes ». Les projets seraient alors, dans le cas des plateformes que nous étudions, les livraisons ou les courses, notamment. Ce qui est valorisé, c'est l'activité et la connexion plus que le savoir ou la position hiérarchique dans l'organisation, le caractère temporaire de la connexion supposant une certaine adaptabilité et une certaine autonomie, des compétences relationnelles pour permettre, notamment, la multiplication des contacts. Ce qui est alors valorisé est la mise en relation :

[288] Voir introduction.
[289] Voir L. Boltanski et È. Chiapello, *op. cit.*
[290] *Ibid*., p. 168.

« *Cette cité prend appui sur l'activité de médiateur mise en œuvre dans la formation des réseaux, (…). Dans cette perspective, la médiation est en soi une valeur ou plutôt, dans le cadre conceptuel utilisé ici, une grandeur spécifique dont est susceptible de se prévaloir tout acteur quand il « met en rapport » « fait des liens » et contribue par là à « tisser des réseaux » »*[291]. Le principe supérieur commun dans cette cité est l'activité, plus précisément le développement de l'activité, qui peut passer par la succession de projets comme par la multiactivité[292], à l'image de chauffeurs ou livreurs à l'affut de prestations sur plusieurs plateformes concurrentes simultanément.

Il faut souligner que, dans le cadre théorique proposé par L. Boltanski et È. Chiapello, la distinction entre la « cité par projets » et la « cité industrielle »[293] tient à la flexibilité et à la capacité à s'adapter qui caractérisent la première par opposition à des formes de mise au travail prescrites par la structure et encadrées par des règlements et des procédures qu'évoque la seconde[294]. Pour le dire autrement, la « cité par projets » ferait émerger une nouvelle relation de travail basée, non plus sur l'échange « subordination contre sécurité », mais sur une remise en question et une flexibilisation des deux termes de l'échange taylorien. La subordination ferait ainsi place à une plus grande autonomie dans la manière d'organiser son travail, tandis que la sécurité serait remplacée par des formes de précarité plus ou moins importantes en fonction de la capacité du travailleur « indépendant » à décrocher sans cesse de nouveaux contrats[295].

L'argument tiré du rôle d'intermédiaire entre le client et le travailleur joué par la plateforme, par-delà l'innovation technologique, sert à mettre en scène l'opposition de cette nouvelle forme de mise au travail avec la division du travail hiérarchique, caractéristique du modèle taylorien, qui a imprégné fortement le droit du travail. De là, il n'y a alors qu'un pas pour opposer au Code du travail lui-même cette nouvelle forme d'organisation du travail. Mieux encore, cette forme de mise en relation, volontiers présentée comme horizontale, s'oppose ontologiquement à la verticalité de l'exercice du pouvoir qui caractérise la subordination des salariés dans la jurisprudence. La plateforme ne serait en somme qu'un médiateur et pas un employeur.

La mobilisation du modèle de la « plateforme intermédiaire », qui est surtout le fait dans notre corpus d'un cabinet en particulier (2.1.1), invite à réexplorer les acquis de la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) (2.1.2) pour justifier que les contraintes imposées aux travailleurs ne seraient pas les signes de l'exercice sur eux d'un pouvoir, mais le simple relais nécessaire de la réglementation applicable à la prestation que la plateforme se doit de contrôler en sa qualité d'intermédiaire (2.1.3).

---

[291] *Ibid*., p. 175.
[292] *Ibid*., p. 180.
[293] Dont l'exemple topique est le travail industriel des années 60. Voir *infra*.
[294] L. Boltanski et È. Chiapello, *op. cit.,* p. 218.
[295] F. Eymard-Duvernay, *Économie politique de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2004.

### 2.1.1 Une stratégie propre à un cabinet d'avocat·es ?

L'argument du modèle de la « plateforme intermédiaire » s'inscrit tout particulièrement dans la stratégie propre d'un cabinet d'avocat·es représentant la plateforme Uber qui est la plus souvent attraite devant les juridictions dans notre corpus. Sur les 55 décisions dans lesquelles le modèle de la « plateforme intermédiaire » est mentionné dans les moyens des avocat·es, 50 concernent en effet Uber (soit 91 %) et cet argument est surtout référencé (dans 49 décisions) pour le cabinet de A4LF2[296] , qui récupère ce client à la suite du cabinet de A1LF1[297]. Ce qui est frappant, c'est que cet argument ressort dans 40 arrêts rendus en 2023 et 2024 (soit 73 % des 55 décisions dans lesquelles ce modèle est invoqué dans les moyens des avocat·es de plateformes)[298]. Le fait pour Uber d'être la plateforme la plus fréquemment attraite en justice dans ce corpus permet à ses avocat·es de jouer le rôle d'acteur répété[299], ayant plus fréquemment que d'autres avocat·es de plateformes l'occasion de faire valoir leur vision de la relation entre plateformes et travailleurs. Ce modèle de la « plateforme intermédiaire » ressort donc surtout de la stratégie de ce cabinet en particulier, tandis que ce type d'argument ne se retrouve que de manière très marginale dans les moyens rapportés des autres cabinets.

Il convient de préciser que, parmi les 55 arrêts, 38 ont été des décisions prises par la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris », qui a eu à connaître des décisions sérielles concernant Uber[300]. Au regard de cette surreprésentation, on peut alors se demander dans quelle mesure cette formation de jugement a été particulièrement sensible à l'argument de la « plateforme intermédiaire ».

### 2.1.2 Invocation de la jurisprudence européenne

L'un des points d'appui de ce modèle est la jurisprudence européenne qui reconnaît la qualité d'intermédiaire numérique des plateformes. Le cabinet A4LF2 représentant la plateforme Uber entend restituer son « juste sens » à la jurisprudence européenne, en considérant que la bataille sur ce terrain n'est pas perdue, tant s'en faut. La mobilisation du droit européen concerne plus particulièrement deux arrêts de la CJUE : l'arrêt l'*Asociación Profesional Elite Taxi*[301], qui met en jeu la reconnaissance ou non de la plateforme comme entreprise de transport ou d'intermédiation numérique ; un second arrêt[302], qui questionne l'application d'une directive sur le temps de travail à un travailleur officiant exclusivement pour une plateforme.

[296] Et le cabinet d'(anciens) avoués auxquels ils ont recours.
[297] Qui n'aurait lui invoqué ce modèle qu'à l'occasion d'un arrêt sur les 4 dans lesquels ce cabinet apparaît dans notre corpus.
[298] Dont 22 décisions concernant des relations de travail rompues relativement récemment compte tenu des délais de recours devant les cours d'appel entre 2020 et 2024.
[299] Voir introduction et chapitre 2.
[300] Voir chapitre 6.
[301] CJUE, 20 décembre 2017, aff. C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL.
[302] CJUE, 22 avril 2020, aff. C-692/19, B contre Yodel Delivery Network Ltd.

S'agissant du premier arrêt, l'*Asociación Profesional Elite Taxi*[303], une association professionnelle de chauffeurs de taxis de la ville de Barcelone en Espagne, avait attaqué la plateforme Uber et son application proposant un service rémunéré de mise en relation de chauffeurs non professionnels utilisant leurs propres véhicules et de clients, pour réclamer sa soumission aux obligations de licences et d'autorisations administratives du secteur. Au vu du droit de l'Union européenne, l'enjeu est alors de déterminer si cette plateforme doit être soumise seulement à une directive « sur le commerce électronique » ou si elle doit respecter également les directives applicables au domaine des transports permettant notamment aux États membres de poser des conditions restrictives pour autoriser les entreprises à proposer des services sur la voie publique – à l'instar des taxis. Le modèle de la « plateforme d'intermédiation » qui évoque la « cité par projets » met en exergue la différence entre un médiateur, qui met les acteurs en relation au sein du réseau, et l'objet même du projet qui est ici la mise à disposition d'un service de transport. En somme, pour les avocat·es d'Uber, la plateforme doit se voir reconnaître la qualité d'intermédiaire numérique et non d'entreprise de transport, car l'entreprise elle-même ne réalise pas directement un service de transport de personnes, mais elle permet juste à des entreprises individuelles, les chauffeurs indépendants, de proposer leurs services aux clients de la plateforme. En l'espèce, la Cour de justice a tranché dès 2017 en faveur de l'application des deux corps de règles à Uber en considérant que les dispositions du traité et les directives européennes « doivent être interprétés en ce sens qu'un service d'intermédiation (…) qui a pour objet, au moyen d'une application pour téléphone intelligent, de mettre en relation, contre rémunération, des chauffeurs non professionnels utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain, doit être considéré comme étant indissociablement lié à un service de transport et comme relevant, dès lors, de la qualification de ″service dans le domaine des transports″, au sens de l'article 58, paragraphe 1, TFUE ». Ainsi, la Cour estime que les obligations applicables aux entreprises de transport s'appliquent à la plateforme Uber. Le juge européen affirme que la plateforme d'intermédiation ne peut invoquer une étanchéité entre la médiation, d'un côté, et la prestation proposée aux clients, d'un autre côté. Les deux sont liés ainsi qu'il ressort du libellé de la décision : « Ce service d'intermédiation doit donc être considéré comme faisant partie intégrante d'un service global dont l'élément principal est un service de transport et, partant, comme répondant à la qualification non pas de ″service de la société de l'information″ (…), mais de ″service dans le domaine des transports″ »[304].

Toutefois, le cabinet de A4LF2 ne se considère pas vaincu et insiste pour restituer son « juste » sens à cette jurisprudence. Pour ces avocat·es, la CJUE a bien reconnu la qualité de « service

[303] CJUE, 20 décembre 2017, aff. C-434/15*, Asociación Profesional Elite Taxi contre Uber Systems Spain SL*.
[304] § 40 de l'arrêt.

de la société de l'information » à la plateforme Uber – ce qui n'était pas vraiment contesté – et au service contesté – Uberpop. C'est cette qualité qu'ils veulent faire prévaloir, en tant qu'intermédiaire entre consommateurs et chauffeurs. Surtout, ils insistent sur le fait que la solution retenue n'est applicable qu'au service Uberpop, qui au demeurant n'existe plus, et n'est pas transposable automatiquement aux services d'Uber fournis aujourd'hui, c'est-à-dire la mise en relation avec des chauffeurs VTC, reconnus et enregistrés auprès de l'administration et non des chauffeurs « amateurs ».

Analysons maintenant les indices qui peuvent être mobilisés par les avocat·es des plateformes pour soutenir le modèle de la « plateforme intermédiaire ».

**Tableau 11 : corrélation entre le modèle de la « plateforme intermédiaire » et les indices**

| Indices | Nombres de moyens | Pourcentage |
|---|---|---|
| *Liberté d'emploi du temps* | 54 | 98 % |
| *Absence d'exclusivité* | 54 | 98 % |
| *Présomption de non-salariat* | 53 | 96 % |
| *Liberté d'accepter des prestations* | 52 | 95 % |
| *Liberté de connexion* | 51 | 93 % |
| *Qualité du service* | 51 | 93 % |
| *Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application* | 51 | 93 % |
| *Déconnexion comme faculté commerciale (comparaison)* | 50 | 91 % |
| *Cadre légal spécifique pour les plateformes* | 40 | 73 % |
| *Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions* | 30 | 55 % |
| *Insuffisance de preuves (soit pas assez, soit trop collectives)* | 30 | 55 % |
| *Travailleurs veulent être indépendants* | 18 | 33 % |
| *Précédents invoqués* | 10 | 18 % |
| *Liberté de fixer les tarifs* | 8 | 15 % |
| *Liberté choix zone de travail* | 2 | 4 % |
| *Possibilité de recruter des sous-traitants* | 0 | 0 |
| **Total décisions modèle** | **55** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le modèle de la plateforme intermédiaire.
Lecture : parmi les 55 décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le modèle de la plateforme intermédiaire, 54 invoquent la liberté d'emploi du temps, soit 98% de ces décisions.

Sous les mêmes réserves exprimées à propos des tableaux traitant des arguments des avocat·es des travailleurs, nous ne pouvons établir que des corrélations entre les indices et le modèle de la « plateforme intermédiaire ». Néanmoins, ces corrélations sont très fortes, supérieures à 90 %, pour certains indices, qui peuvent être décomposés en deux groupes. Le premier groupe d'indices fortement mobilisés dans le corpus de décisions mentionnant le modèle de la « plateforme intermédiaire » inclut :

- la liberté d'emploi du temps,
- l'absence d'exclusivité,
- la liberté d'accepter des prestations,
- la liberté de connexion,
- la déconnexion comme faculté commerciale (comparaison).

Les avocat·es de plateformes insistent dans ce cas sur la liberté des chauffeurs. Il s'agit de montrer que l'activité de la plateforme ne consiste qu'en une mise en relation entre les clients et les travailleurs disponibles dans une zone et à un moment donné sans avoir de maîtrise sur la prestation de transport elle-même : les points de départ et d'arrivée sont déterminés par le client et le véhicule de transport est maîtrisé par le travailleur (conditions de sécurité, d'hygiène, disponibilité, etc.). En somme, les chauffeurs sont libres de leur participation au réseau : ils organisent leurs temps de travail, sans que celui-ci soit planifié par la plateforme ; même lorsqu'ils sont disponibles, ils peuvent accepter ou refuser la prestation et peuvent même se déconnecter. La flexibilité et la liberté laissées au chauffeur s'opposent alors à l'organisation planifiée du travail du modèle taylorien.

Le second groupe d'indices fortement corrélés au modèle de la « plateforme intermédiaire » fait référence aux conditions minimales requises pour participer aux prestations – les courses et livraisons – proposées par le réseau, qui sont :

- la qualité du service,
- les éléments de contrainte nécessaires au fonctionnement de l'application.

À la suite de la jurisprudence européenne, A1LF1 insiste sur le fait que l'on réduirait de manière trop rapide Uber à un service de transport, alors que sa qualité d'intermédiation n'a jamais été niée et a même été renforcée :

> Uber a été qualifié d'intermédiaire dans le domaine du transport. C'est la loi Thévenoud puis la loi Grand Guillaume qui fait bien la distinction entre intermédiaire de transport et exploitant de transport. Et Uber est d'ailleurs inscrit depuis l'origine en qualité d'intermédiaire auprès de l'administration française. Bon, ça n'a jamais suscité l'intérêt, parce qu'on nous a dit que la Cour

> de justice de l'Union européenne a déjà tranché cette question dans l'arrêt *Elite Taxi*. Non. L'arrêt *Elite Taxi*, il concerne un service d'Uber qui était le service Uber Pop. Et si la Cour de justice a considéré que c'était un service de transport et non pas un service de l'information au sens de la directive de 2000, c'est tout simplement en raison de la spécificité de ce service. Parce que ce service était exclusivement dédié à des chauffeurs non professionnels. Et la Cour de justice dit, à raison à mon avis, attendez Uber, vous n'avez pas, en créant ce service, vous n'avez pas créé simplement un service de transport, vous n'avez pas simplement créé un service d'intermédiation, vous avez créé *ex nihilo* une offre de transport qui jusqu'à présent n'existait pas et ne pouvait pas exister sans le service d'intermédiation. Donc, service d'intermédiation et service de transport font dans ce cas un. C'est d'ailleurs ce que la Commission européenne avait répondu à un parlementaire qui s'interrogeait sur la portée de l'arrêt *Elite Taxi* en disant que le service Uber Pop c'est effectivement considéré comme un service de transport, pour le reste, les autres services d'Uber doivent être considérés comme des services d'intermédiation et il appartient à chaque État membre de légiférer sur le régime juridique applicable à cette intermédiation, ce que les législateurs français avaient fait. On n'a jamais pu être entendu sur le sujet, on est tout de suite allé sur le lien de subordination.

Selon lui, Uber, avec les chauffeurs VTC, ne crée pas un nouveau secteur d'activité, mais facilite leur accès aux clients et favorise leur activité. L'intermédiation sans création n'épouserait pas le régime juridique applicable à la prestation de services de transport, contrairement à ce qu'a décidé la Cour pour Uber Pop. Ainsi, de son point de vue, Uber, tel qu'il existe aujourd'hui, ne devrait être considéré que dans sa seule qualité d'intermédiaire.

Le second arrêt de la CJUE sur lequel les avocat·es de plateformes, et plus particulièrement ceux du cabinet de A4LF2, fondent leur raisonnement et dont ils tentent de tirer profit est l'arrêt *Yodel* [305]. Sur les 55 décisions du corpus associé au modèle de la « plateforme intermédiaire », 10 font mention de précédents et 8 font directement référence à cette jurisprudence européenne. L'espèce de cette décision portait sur un coursier travaillant exclusivement pour le compte de Yodel, une entreprise de livraison de colis. Les parties étaient liées par un contrat de prestation de service. Se posait alors la question de la qualification du travailleur comme salarié au sens du droit de l'Union européenne et plus particulièrement de la directive « temps de travail ». La CJUE affirme que la directive :

> « […] s'oppose à ce qu'une personne engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de ″travailleur″ au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés :
>
> – de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
>
> – d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
>
> – de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et

[305] CJUE, 22 avril 2020, aff. C-692/19, *B contre Yodel Delivery Network Ltd*.

– de fixer ses propres heures de ″travail″ dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé »[306].

Sur les quatre indices énoncés par la CJUE pour déterminer la qualité d'indépendant au sens du droit de l'Union européenne, le chauffeur VTC d'Uber est susceptible d'en remplir à ce jour au moins trois : il peut refuser une course ; il peut constituer sa propre clientèle et s'inscrire sur une plateforme concurrente ; il décide de l'organisation de son temps de travail. En revanche, il ne peut pas sous-traiter la prestation et prêter son compte, car l'immatriculation du chauffeur VTC, en tant que profession réglementée, est personnelle et conditionne son inscription sur la plateforme. A1LF1 oppose alors cette jurisprudence européenne à celle de la Cour de cassation française :

(…) ces libertés-là elles ont été consacrées par la jurisprudence *Yodel*, et on ne peut pas faire l'impasse là-dessus, on ne peut pas faire l'impasse là-dessus, moi je ne comprends pas comment la Cour de cassation à la suite de son arrêt *Petrovic* publie en même temps une note explicative en reconnaissant qu'elle n'a pas tenu compte du fait que les travailleurs ont la liberté de se connecter ou de ne pas se connecter, d'accepter ou de ne pas accepter les courses. Les bras m'en tombent.

L'avocat souligne que la chambre sociale de la Cour de cassation écarte ce faisant deux des quatre indices érigés par la CJUE – la faculté de refuser de prester et la liberté d'organisation. De manière implicite, en opposant les jurisprudences européenne et nationale, l'avocat rappelle en creux qu'au nom de la prévalence du droit de l'Union européenne sur le droit national, l'arrêt *Yodel* aurait dû être repris par la Cour de cassation. Néanmoins, c'est oublier la prudence de la CJUE dans l'affaire *Yodel*, car elle conclut son dispositif par la formule suivante :

« Toutefois, il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à cette même personne, ainsi qu'à l'activité économique qu'elle exerce, à sa qualification au regard de la directive 2003/88 ».

En somme, c'est au juge national de procéder à l'évaluation des éléments de droit et de fait. Mais surtout, la question de droit était l'application ou non de la directive « temps de travail » au livreur, la réponse dépendant de sa qualité ou non de travailleur au sens du droit de l'Union européenne. Or, cette notion est différente de celle de salarié en droit national. Plus précisément, le droit national ne peut exclure un « faux » indépendant du bénéfice de la directive s'il s'avère qu'il entre dans la qualification de travailleur au sens du droit de l'Union. La qualification nationale (d'indépendant) ne peut ainsi faire obstacle à l'application de la directive européenne. À l'inverse, le droit de l'Union européenne n'empêche nullement d'étendre par le droit national le bénéfice de la directive au-delà des cas des travailleurs au sens de l'Union européenne, y compris donc à de (vrais) indépendants. Rien n'empêche non plus un droit national d'avoir une notion de salariat plus large que celle de travailleur au niveau européen. Ce que le droit de l'Union européenne interdit au droit national, c'est de restreindre le champ d'application du

[306] Dispositif de l'arrêt, §46.

droit de l'Union européenne. C'est précisément pour cela que la CJUE a érigé une notion autonome de travailleur, pour éviter que les États membres évincent des catégories de travailleurs du bénéfice des directives européennes par une définition nationale trop restrictive du salariat. Si le droit national ne peut réduire le champ d'application du droit européen, rien n'empêche en revanche le droit national d'en étendre l'application. En somme, la Cour de cassation peut parfaitement retenir une notion de salariat plus large que la notion européenne de travailleur.

Un autre prolongement du modèle d'argument de la « plateforme intermédiaire » est d'affirmer qu'il ne faut pas confondre les contrôles nécessaires exercés par les plateformes en tant qu'intermédiaires pour faire respecter la réglementation avec l'exercice des pouvoirs reconnus aux employeurs.

### 2.1.3 Contraintes règlementaires de l'intermédiaire *versus* pouvoirs de l'employeur

Sous le registre du modèle de la « plateforme intermédiaire », les avocat·es des plateformes insistent sur les contraintes réglementaires découlant de la nature de plateforme et de la position d'intermédiation. L'un des arguments souvent avancés par les juristes du côté des plateformes (avocat·es ou équipes juridiques des plateformes elles-mêmes) est que les contraintes réglementaires qui pèsent sur les plateformes ne peuvent être prises en compte pour caractériser les critères du contrat de travail. Ces contraintes proviennent du Code du transport ou des accords collectifs négociés sous l'égide de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi – accords collectifs qui s'appliquent à des travailleurs indépendants. Plus particulièrement, les obligations posées par loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, dite « LOM », qui découlent de la « responsabilité sociale des plateformes », ne pourraient servir selon eux à caractériser le lien de subordination juridique. À cet égard, les plateformes doivent prendre partiellement en charge le coût de l'assurance contre les accidents du travail lorsque le travailleur a souscrit une assurance couvrant ce risque et elles doivent contribuer à la formation professionnelle et prendre en charge les frais afférents[307]. Ces dispositions semblent une manière de ressusciter l'idée présente dans la version initiale de la loi LOM qui visait à faire échec à la requalification en contrat de travail lorsqu'une la plateforme s'engageait au moyen d'une charte homologuée par l'administration. Or, le Conseil constitutionnel a censuré un tel mécanisme, aux motifs qu'« il appartient au juge, conformément au Code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique »[308] et que donc, en permettant de la sorte aux plateformes

[307] L.7342-2 à L.7342-4 C. trav.
[308] C. const. 20 décembre 2019, n° 2019-794 DC, *Loi d'orientation des mobilités*, cons. 25.

« de fixer des règles qui relèvent de la loi », le législateur « a méconnu *l'étendue de sa compétence* »[309].

Pour autant, lors de l'entretien qu'ils nous ont accordé, des juristes d'une plateforme souvent assignée en justice par des travailleurs se plaignent de la méconnaissance de la réglementation spécifique applicable :

> C'est pénible parce que même les inspecteurs du travail (…) ne connaissent pas LOM et donc viennent poser des questions sur un modèle en n'ayant même pas le B.A.BA de la réglementation qui s'applique à des plateformes comme les nôtres.

Ils soulignent ensuite l'occultation des contraintes s'imposant aux plateformes et l'absence de maîtrise de la question par les juges :

> Quand vous étudiez le statut de quelqu'un dont la profession est réglementée de A à Z, pour moi c'est impensable d'exclure les textes qui régissent son activité au quotidien en fait. Donc et non bah le juge du travail qui plus est sur des sujets comme la requalification ne peut pas faire fi du Code des transports. Et puis la LOM c'est pas le Code des transports c'est le Code du travail, vous avez un titre intégral sur les travailleurs de plateforme qui est dans le Code du travail (…) il a fallu du temps et beaucoup de contentieux pour que certaines chambres s'intéressent vraiment au fond du sujet (…) les gens ont beaucoup de mal à comprendre le dialogue social (…) avec des indépendants, on crée des accords collectifs pour des indépendants, comme ça rentre pas dans les cases du dialogue sectoriel classique, les gens savent pas trop quoi faire de ce truc et on a encore du mal à bien expliquer comment fonctionne le dialogue social sectoriel, et comment ce sujet vient s'imbriquer avec les problématiques liées à la classification des travailleurs, au statut des travailleurs.

Pour paraphraser un avocat, les plateformes de transport de personnes ont évolué à la suite de l'entrée en vigueur de la loi d'orientation des mobilités (LOM) et de la conclusion des accords collectifs de secteur. Dès lors, la situation des travailleurs actuellement actifs sur la plateforme ne pourrait plus être appréciée au regard de constats établis pour la période 2015-2016. Il lui apparaît en conséquence particulièrement problématique de soutenir aujourd'hui, devant les juridictions du fond, une argumentation fondée sur des éléments anciens tels que l'interdiction des pourboires ou la seule existence d'un dispositif de géolocalisation. Il conviendrait désormais de prendre en considération les garanties issues de la négociation collective ainsi que celles prévues par la LOM. Selon ce même avocat, que ces garanties soient jugées insuffisantes pour exclure toute hypothèse de subordination juridique peut être soutenu en droit, mais encore faut-il examiner concrètement la situation actuelle dans toutes ses composantes. L'avocat de la plateforme insiste sur ces évolutions qui traduiraient une progression de l'indépendance reconnue aux chauffeurs dans l'exercice de leur activité. Le Code des transports joue, selon lui, un rôle central dans ce contentieux, en ce qu'il prévoit des garanties telles que la possibilité pour les chauffeurs de refuser des courses sans encourir de sanction ainsi que la transparence des offres qui leur sont soumises. De nombreuses dispositions utiles y figurent et encadrent précisément les conditions d'exercice de la profession. Cet avocat concède qu'il est exact que

[309] Cons. 28.

la plateforme impose aux chauffeurs certains éléments, comme le type de véhicule utilisé ou la transmission de différents documents pour contrôle. Toutefois, de son point de vue, ces exigences résultent en grande partie des obligations posées par le Code des transports, qui impose à la plateforme d'intermédiation de vérifier, par exemple, la détention d'une assurance adaptée ou des titres et qualifications requis. De même, les caractéristiques du véhicule autorisé pour l'activité de VTC sont définies par ce Code, de sorte qu'un modèle ne répondant pas aux critères légaux ne peut être utilisé, non en raison d'un choix discrétionnaire de la plateforme, mais du fait de la réglementation applicable. Dans cette perspective, la plateforme exercerait un contrôle trouvant sa source dans les obligations légales qui lui sont imposées et non dans une logique de subordination assimilable à celle du droit du travail. Le Code des transports prévoit par ailleurs une responsabilité juridique de la plateforme lorsqu'elle met en relation un chauffeur et un passager, ce qui justifie qu'elle puisse fixer certaines attentes à l'égard des deux parties. Il en irait ainsi, notamment, de la fixation du prix de la prestation par la plateforme, prévue et encadrée par le Code des transports, qui s'inscrit dans une responsabilité sociale et économique organisée par le législateur, et ne saurait, en tant que telle, constituer à elle seule un indice décisif de subordination devant le conseil de prud'hommes.

Cet avocat avance que les modifications législatives et les accords collectifs ont fait évoluer la réglementation d'une manière telle que les plateformes ne pourraient plus être jugées comme dans les premières décisions de la Cour de cassation. Il souligne que cette évolution va dans le sens d'une véritable intermédiation de la part des plateformes, qui se contenteraient en quelque sorte d'assumer une responsabilité sociale et légale auprès des travailleurs. Cette responsabilité de l'intermédiaire serait ainsi à ne pas confondre avec celle de l'employeur.

Ces arguments s'inscrivent dans le sillage de quelques arrêts de la Cour de cassation venus cantonner la fameuse jurisprudence *Labbane*, qui est le symbole de la méthode dite « *réaliste* » d'appréciation du critère du lien de subordination juridique[310]. Ainsi, dans une espèce analogue à celle de l'arrêt *Labbane* concernant la requalification d'un contrat de location de véhicule de taxi en contrat de travail, la chambre sociale de la Cour de cassation a cassé l'arrêt d'appel aux motifs qu'il s'était borné : « à analyser certaines clauses du contrat, sans 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 »[311]. Cette solution a été plusieurs fois reprise à propos des contrats de location de « véhicule équipé taxi »[312]. La même affirmation à propos d'un prestataire de livraison de béton prêt à l'emploi

[310] A. Jeammaud, préc.
[311] Cass. soc. 1er décembre 2005, n° 05-43.031 ; *Bull.* 2005, V, n° 349, p. 310.
[312] Cass. soc. 27 septembre 2006, n° 04-45.754 ; Soc. 5 mai 2010, n° 08-45.323.

est plus nette encore : « 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, [celui-ci] 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 »[313].

Dès lors, à suivre le raisonnement de ces décisions, l'organisme privé qui, du fait de sa position, est le bras armé d'une police administrative ou de sécurité, en ce sens qu'il doit exercer des vérifications bureaucratiques ou s'assurer de la satisfaction aux conditions minimales de sécurité, exerce des prérogatives qui ne peuvent constituer à elles seules un élément de preuve de l'exercice d'un pouvoir d'employeur. Telle serait la situation de l'entreprise qui loue des véhicules de type taxi et, selon leurs avocat·es, des plateformes de mise au travail. Autrement dit, le fait que l'administration délègue son pouvoir de contrôle de conformité à une réglementation (en dehors du droit social ?) ne relèverait pas en tant que tel d'un pouvoir d'employeur. Ces pouvoirs seraient exclusifs l'un de l'autre. Pourtant, il est clair que, si on appliquait à ces situations le triptyque de l'arrêt *Société Générale*[314], un lien de subordination juridique pourrait être découvert :

- le pouvoir de direction découlerait des conditions administratives, des conditions de sécurité, et des conditions d'entretien du véhicule considérées en tant que directives.
- L'indice du pouvoir de contrôle serait satisfait par les vérifications continues du respect des conditions administratives ou de sécurité.
- Le critère disciplinaire proviendrait de la rupture ou de la sanction en cas de non-satisfaction aux conditions administratives (perte d'immatriculation par exemple) ou de sécurité.

L'idée sous-jacente des avocat·es des plateformes est d'affirmer que leurs clientes, qui contestent la qualité d'employeur, ne sont pas véritablement les auteurs des obligations réglementaires, mais leurs simples exécutantes. Ce faisant elles ne seraient pas les véritables détentrices de ce pouvoir. Cependant, ce raisonnement repose sur une prémisse qui est fausse : le détenteur du pouvoir ne se réduit nullement au seul auteur de la norme. C'est encore moins le cas en droit du travail : le Code du travail regorge de prescriptions imposées par le législateur ou l'autorité exécutive qu'il appartient à l'employeur de contrôler, de mettre en œuvre et, le cas échéant, de sanctionner, ne serait-ce par exemple que l'obligation légale de sécurité des personnes. Il est des plus communs que l'employeur soit le relais, voire le responsable, de prescriptions venant du droit étatique et dont il doit assurer le respect par l'exercice de son pouvoir. Le fait que les obligations proviennent d'un autre code que le Code du travail n'y change rien : nombre de prescriptions légales et réglementaires issues d'autres codes

[313] Cass. soc. 9 novembre 2010, n° 08-45.342.
[314] Cass. soc. 13 novembre 1996, n° 94-13.187.

s’appliquent aux employeurs et aux salariés de secteurs spécifiques, comme ceux de la petite enfance, de la sécurité, de la construction, etc.

Ajoutons qu’il convient de ne pas survaloriser ces quelques décisions de la Cour de cassation. Les trois cassations relatives au contrat de location de véhicule de taxi ont été prononcées pour défaut de base légale, ce qui signifie que les juges du fond n’ont pas procédé à toutes les vérifications nécessaires. En l’occurrence, dans l’arrêt précité de 2005, la chambre sociale a reproché aux juges d’appel de n’avoir analysé que les directives attachées « au seul véhicule objet du contrat de location » au lieu de rechercher « dans les faits » les trois faces du pouvoir dans « l'exercice du travail lui-même ». Il convient de voir ici un signe de l’approche dite « réaliste » qui consiste à déceler le pouvoir dans le cadre d’exercice réel du travail et non simplement dans une analyse littérale du contrat et de la réglementation spécifique qui l’entoure. En ce sens, si les obligations de contrôle ou la faculté de fixation du prix confiées aux plateformes de mise au travail n’emportent pas en elles-mêmes et à elles seules la satisfaction des critères du lien de subordination juridique, elles ne les excluent pas.
Si le modèle de la « plateforme intermédiaire » focalisé sur la plateforme elle-même relève de la « cité par projets », les deux autres modèles examinés ci-après prennent pour objet le travailleur lui-même et reposent sur des principes différents.

## 2.2 Le modèle de la « liberté d’organisation »

Le modèle de la « liberté d’organisation » est le plus fréquemment invoqué dans les moyens des avocat·es des plateformes restitués dans les arrêts de cours d’appel. L’argument principal repose sur l’antagonisme subordination/liberté. Ces avocat·es visent par là à souligner les choix laissés aux travailleurs des plateformes pour organiser leur travail. Le modèle de la « liberté d’organisation » ressort de 84 moyens d’avocat·es de plateformes rapportés par les juges qui recouvrent 62 décisions concernant le transport de personnes, 16 concernant les livreurs et 6 les diagnostics électriques. Au sein du corpus des décisions relatives au transport de personnes, le modèle de la « liberté d’organisation » est invoqué dans 69 % des moyens développés par les avocat·es de plateformes.

Étudions les corrélations entre le modèle de la « liberté d’organisation » et les indices mobilisés par les avocat·es de plateformes dans leurs moyens.

**Tableau 12 : corrélation entre le modèle de la « liberté d’organisation » et les indices**

| Indices | Nombres de moyens | Pourcentage |
|---|---|---|
| Liberté d'emploi du temps | 74 | 88 % |

| | | |
|---|---|---|
| Absence d'exclusivité | 70 | 83 % |
| Liberté d'accepter des prestations | 68 | 81 % |
| Présomption de non-salariat | 66 | 79 % |
| Liberté de connexion | 63 | 75 % |
| Qualité du service | 57 | 68 % |
| Déconnexion comme faculté commerciale (comparaison) | 54 | 64 % |
| Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application | 54 | 64 % |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | 41 | 49 % |
| Insuffisance de preuves (soit pas assez, soit trop collectives) | 39 | 46 % |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | 30 | 36 % |
| Travailleurs veulent être indépendants | 22 | 26 % |
| Précédents invoqués | 11 | 13 % |
| Liberté de fixer les tarifs | 9 | 11 % |
| Liberté choix zone de travail | 4 | 5 % |
| Possibilité de recruter des sous-traitants | 0 | 0 % |
| **Total** | **84** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le modèle de la liberté d'organisation.

Lecture : parmi les 84 décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le modèle de la liberté d'organisation, 74 invoquent la liberté d'emploi du temps, soit 88% de ces décisions.

Cette liberté d'organisation se traduit notamment par le choix des plages horaires de travail ou la liberté de connexion, en plus de la faculté de se déconnecter dans certains cas. Plus spécifiquement, cette liberté dans l'organisation du temps de travail s'oppose à l'idée du salariat : un salarié, généralement[315], ne choisit ni les jours où il travaille, ni la durée, ni les horaires de travail. Cette liberté d'organisation s'opposerait alors à toute subordination. Le tableau montre en effet une forte corrélation entre le modèle de la « liberté d'organisation » et les indices invoqués par les avocat·es de plateformes dans leurs moyens – tels que rapportés

[315] À l'exception, dans les limites fixées par l'accord collectif l'autorisant, des salariés en forfait-jour. Selon la DARES, en 2024, 2,4 millions de salariés relèvent d'une convention au forfait annuel en jours, ce qui représente 15,1 % des salariés à temps complet du secteur privé (« La part de salariés en temps complet au forfait en jours : de nouvelles séries longues à partir des données sociales nominatives », DARES, 12 mai 2026)

par les juges – de liberté d'emploi du temps (88 % des moyens des plateformes dans le corpus « liberté d'organisation »), liberté d'accepter des prestations (83 %), liberté de connexion (75 %) et dans une moindre mesure faculté de déconnexion (64 %).

La liberté d'organisation peut toucher parfois à la prestation elle-même : liberté de choix de la zone (5 %) ou liberté d'accepter ou de refuser une prestation (81 %). Selon les avocat·es de plateformes, cette liberté est renforcée par les accords collectifs récents qui obligent les plateformes à informer les travailleurs sur les éléments essentiels de la prestation (distance/durée prévisible et revenu) permettant un exercice effectif de la liberté de prestation.

Afin de dissiper tout doute qui pourrait subsister, il convient ici d'expliquer pourquoi cette liberté d'organisation n'est pas totale et comment des contraintes pèsent malgré tout sur le travailleur de plateforme. Ces contraintes d'organisation font écho au concept de « cité industrielle ». Pour le définir, L. Boltanski et L. Thévenot expliquent qu'auparavant « les actions économiques reposaient sur au moins deux formes de coordination principales, l'une par le marché, l'autre par un ordre industriel, chacune permettant d'asseoir une épreuve de réalité différente »[316]. Ils précisent que « le monde industriel est celui où trouvent leur place les objets techniques et les méthodes scientifiques (…). L'ordonnance du monde industriel repose sur l'efficacité des êtres, leur performance, leur productivité, leur capacité à assurer une fonction normale, à répondre utilement aux besoins »[317]. Le principe supérieur commun de la « cité industrielle » est alors l'efficacité, le savoir ou le savoir-faire. La visée est ainsi d'être « opérationnels ou professionnels (lorsqu'il s'agit d'êtres humains), [ce qui] exprime donc leur capacité à s'intégrer dans les rouages ou les engrenages d'une organisation en même temps que leur prévisibilité, leur fiabilité, garantit des projets réalistes sur l'avenir »[318]. Dans le cas des plateformes, la performance du modèle économique nécessite de poser certaines limites à la liberté d'organisation. Par exemple, il faut bien que suffisamment de livreurs soient disponibles aux heures habituelles de repas pour satisfaire la demande des clients. Ce souci peut également justifier d'imposer aux travailleurs une certaine qualité de service et une évaluation par les consommateurs eux-mêmes. Pour les avocat·es de plateformes, il s'agit alors de distinguer les contraintes ou les incitations découlant de la performance du système des critères du salariat. Ce modèle de la « liberté d'organisation » est en quelque sorte l'envers du celui du « service organisé » éventuellement avancé par les avocat·es des travailleurs[319]. Ces modèles du « service organisé », du côté des travailleurs, et de la « liberté d'organisation », du côté plateformes, ont en commun de reconnaître que plateforme et travailleurs sont interdépendants et inscrivent leur activité dans un même processus économique pour fournir un service au consommateur final.

[316] L. Boltanski et L. Thévenot*, De la justification : Les économies de la grandeur, op. cit.,* p. 241.
[317] *Ibid.,* p. 252.
[318] *Ibid.*, p. 252.
[319] Voir *supra.*

L'opposition porte sur l'équilibre entre liberté d'organisation et contrainte d'organisation : les uns insistant sur la prédominance des contraintes sur la liberté, caractérisant ainsi le travail subordonné dans un service organisé ; les autres insistant sur la liberté d'organisation, les contraintes étant vues comme découlant uniquement de l'opération économique globale pour la satisfaction des clients.
L'argument des avocat·es de plateformes consiste alors à montrer que, sans ces incitations et contraintes, l'opération économique globale de mise en relation du client et du travailleur ne serait pas performante. Mieux encore, l'équipe juridique d'Uber affirme :

> La déconnexion et la perte d'accès à votre compte [pour les travailleurs] elle va résulter de principalement deux thèmes, défaut de *compliance* à votre assurance qu'on doit récolter [et] qu'il faut le remettre à jour, et puis si ce n'est pas fait dans les temps nous c'est notre responsabilité en tant que plateforme de ne pas envoyer des chauffeurs VTC qui ne soient pas assurés, donc là on est obligé de suspendre votre compte le temps que vous régularisiez. C'est la même chose côté livreur, si vous n'avez pas votre attestation Urssaf à jour, donc ça c'est ce que nous on met sous un peu la catégorie conformité à la loi. Et après il y a les sujets plutôt *safety* sécurité en tant que plateforme, on a quand même un statut dans les deux lignes de business et on a des obligations (…) [la déconnexion se fait] sur la base non pas de la notation, mais de plaintes (…) répétées.

C'est là une façon de montrer que les contraintes s'imposent d'évidence – soit pour des raisons bureaucratiques, soit pour des raisons de sécurité. Pour paraphraser un avocat de plateforme, il est normal de pouvoir exclure un travailleur de plateforme qui a insulté ou agressé un client, la déconnexion n'étant alors que l'exercice d'une faculté dans le cadre de la liberté contractuelle, qui permet de rompre un contrat avec un partenaire commercial le plus librement possible. Cette démarche serait inhérente aux relations d'affaires. Cette faculté de déconnexion ne devrait dès lors pas être retenue comme un indice de l'exercice d'un pouvoir disciplinaire permettant de caractériser la subordination.

Plus encore, les contraintes qui découlent de l'opération économique globale sont présentées comme minimales, en ce sens que la plateforme n'imposerait pas plus que ce qui est nécessaire – en application des lois Thévenoud ou Grand-Guillaume pour les chauffeurs VTC, par exemple. Pour le reste, la plateforme laisserait la place à la liberté d'organisation des chauffeurs. Si le modèle de la « liberté d'organisation » inscrit l'activité de la plateforme et du travailleur dans un processus économique commun, qui nécessite pour sa performance une coordination minimale se traduisant par des contrôles bureaucratiques et de sécurité, le modèle de la « liberté de commerce » oppose quant à lui travailleur et plateforme dans la mesure où ils peuvent se faire concurrence.

## 2.3 Le modèle de la « liberté de commerce »

Le modèle de la « liberté de commerce » est rapporté par les juges dans 55 moyens d'avocat·es de plateformes recouvrant 46 décisions concernant le transport de personnes et 9 concernant les livreurs. Au sein du corpus des décisions concernant le transport de personnes, le modèle de la « liberté de commerce » est invoqué dans 51 % des moyens développés par les avocat·es de plateformes.

Le modèle de la « liberté de commerce » correspond à la « cité marchande » dans la théorie de L. Boltanski et L. Thévenot. Dans ce modèle de cité, sont mis en avant la rivalité, la concurrence, l'échange, la richesse économique et le marché, autour des figures de l'entrepreneur et du consommateur-utilisateur[320].

D'un point de vue rhétorique, les avocat·es des plateformes procèdent ici par antithèse en opposant la figure du commerçant, libre dans son commerce, à celle du salarié qui est lui subordonné. Il est intéressant de rapprocher ce raisonnement de celui des juges anglais ou états-uniens[321], qui, pour identifier le salarié, procèdent par une sorte d'élimination de ce qu'il n'est pas, c'est-à-dire un commerçant.
En effet, la notion de « *worker* » en droit anglais est un statut intermédiaire entre celui d'« *employee* », l'équivalent fonctionnel du salariat en France, et celui d'« *independant contractor* », évoquant le travailleur indépendant. Le « *worker* » se voit appliquer une partie seulement des protections du droit du travail – il n'est pas un salarié au sens strict. Le droit anglais utilise un faisceau de trois principaux indices : un contrat par lequel la personne physique s'engage à travailler pour autrui ; l'engagement de fournir une prestation de travail personnelle ; la personne physique qui n'est pas un « *business undertaking* », c'est-à-dire qui n'a pas une activité indépendante autonome[322]. Concrètement, un « *worker* » accomplit un travail plus flexible et informel qu'un salarié, n'a pas d'horaires garantis, doit généralement effectuer personnellement la prestation et n'a pas l'obligation permanente de se rendre disponible, mais doit réaliser le travail accepté. En somme, l'activité du « *worker* » s'inscrit dans le processus économique de l'employeur pour produire un bien ou un service sans pouvoir s'en émanciper totalement[323]. Ceci montre bien que le « *worker* » appartient au service et participe à la production du bien ou du service et qu'il n'est ainsi jamais en concurrence avec l'entreprise bénéficiant de sa prestation de travail.

---

[320] L. Boltanski et L. Thévenot, *op. cit.,* p. 102.
[321] Pour une présentation des différents « tests » usités aux États-Unis au niveau des États et au Royaume-Uni pour la qualification de « travailleur » – « *worker* » ou « salarié » – « *employee* », cf. K. Van Den Bergh, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *RDT*, 2019, p. 101.
[322] Selon la traduction de M. Vicente, *op. cit.*, n° 85 et 227.
[323] Le tribunal londonien a bien reconnu la qualité de « *worker* » au chauffeur Uber et non la qualité d'« *employee* » – salarié au sens strict, cf. Employment Tribunals London, 28 oct. 2016, *Uber London Ltd-Uber Britannia Ltd/Y. Aslam-J/ Farrar*.

Un exemple topique réside dans l'approche californienne du test ABC[324], utilisé par l'administration du travail, qui vise à établir, au travers de trois indices, la qualité d'« *employee* » – équivalent de salarié en droit français. Le dernier indice[325] notamment consiste à répondre à la question suivante :

> Le travailleur exerce-t-il habituellement un métier, une profession ou une activité indépendante de même nature que le travail effectué pour l'entité qui l'emploie ?

Cet indice vise à déterminer si le travailleur fait concurrence à la plateforme. Cette appréciation est factuelle et non putative : la question vise à déterminer si le travailleur a travaillé dans le même secteur pour lui-même ou pour une autre entreprise et non à savoir si le contrat qui le lie à l'entreprise lui laisse l'opportunité de le faire. L'idée est que le travailleur ne peut être salarié s'il a effectivement concurrencé l'entreprise qui le rémunère. Cette exigence se retrouve en droit français, non dans l'identification du salariat, pour laquelle la démarche est plus ontologique, mais dans le régime applicable au salarié, avec l'obligation de loyauté du salarié, qui lui interdit de faire concurrence directe à son employeur ou d'être recruté par un concurrent[326]. Ainsi, pour les avocat·es de plateformes invoquant le modèle de la « liberté de commerce », l'indice fort de l'exclusion des travailleurs de plateformes du salariat est l'absence d'exclusivité, qui suppose la possibilité pour eux de concurrencer la plateforme. Pour autant, au regard du droit français, il ne faut pas s'y tromper, l'argument employé procède par glissement : l'interdiction de concurrence directe de son employeur, qui découle de l'obligation de loyauté, est un élément des obligations du salarié, c'est-à-dire du régime qui lui est applicable, et non un élément de sa qualification, c'est-à-dire un critère d'identification, du salarié. Dans la jurisprudence française, si l'exclusivité est un indice mobilisé en faveur de la qualification de salarié, l'inverse n'est pas vrai pour autant : la pluriactivité n'est que rarement interdite[327] et un salarié peut cumuler plusieurs contrats avec des employeurs différents, spécialement lorsqu'il travaille à temps partiel[328].

---

[324] Cour suprême de Californie, Dynamex Operations West, Inc. c. Superior Court of Los Angeles County (Charles Lee), 30 avril 2018, n° S222732, 4 Cal. 5th 903, 232 Cal. Rptr. 3d 1, 416 P. 3d 1. L' « ABC test » est désormais codifié dans la législation californienne : Assembly Bill 5 (Californie), 2019, modifiant Labor Code § 3351 et ajoutant § 2750.3 ; signée le 18 septembre 2019.

[325] Le premier indice consiste à répondre à la question : *le travailleur est-il libre de la direction et du contrôle de l'entité qui l'emploie dans l'exécution du travail, tant en vertu de la lettre de son contrat que dans les faits ?* Le deuxième indice porte sur la question : *le travailleur effectue-t-il un travail qui ne relève pas du cadre habituel des activités de l'entité qui l'emploie ?* Ce dernier indice consiste à vérifier que la prestation de travail s'inscrit dans l'activité, le processus de production, de l'entreprise qui en bénéficie. Cela correspond peu ou prou au service organisé en droit français.

[326] Par ex. Cass. soc., 14 décembre 2005, n° 03-47.970.

[327] L. Casaux, *La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles*, LGDJ, bibliothèque des thèses n° 231, 1993.

[328] Les clauses d'exclusivité imposées aux salariés à temps partiel sont d'ailleurs l'exception, car « La clause par laquelle un salarié à temps partiel se voit interdire toute autre activité professionnelle, soit pour son compte, soit pour le compte d'un tiers, porte atteinte au principe fondamental de libre exercice d'une activité professionnelle et n'est dès lors valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est

Venons-en aux indices mobilisés corrélativement avec le modèle de la « liberté de commerce ».

**Tableau 13 : corrélation entre le modèle de la « liberté de commerce » et les indices**

| Indices | Nombres de moyens | Pourcentage |
|---|---|---|
| Liberté d'emploi du temps | 53 | 96 % |
| Absence d'exclusivité | 53 | 96 % |
| Présomption de non-salariat | 50 | 91 % |
| Liberté d'accepter des prestations | 47 | 85 % |
| Liberté de connexion | 46 | 84 % |
| Qualité du service | 46 | 84 % |
| Déconnexion comme faculté commerciale (comparaison) | 45 | 82 % |
| Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application | 44 | 80 % |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | 41 | 75 % |
| Insuffisance de preuves (soit pas assez, soit trop collectives) | 33 | 60 % |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | 30 | 55 % |
| Travailleurs veulent être indépendants | 11 | 20 % |
| Précédents invoqués | 11 | 20 % |
| Liberté de fixer les tarifs | 8 | 15 % |
| Liberté choix zone de travail | 2 | 4 % |
| Possibilité de recruter des sous-traitants | 0 | 0 |
| **Total** | **55** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le modèle de la liberté de commerce.

Lecture : parmi les 55 décisions qui contiennent un argumentaire soutenant le modèle de la liberté de commerce, 53 invoquent la liberté d'emploi du temps, soit 96% de ces décisions.

justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché », Cass. soc., 24 mars 2021, n° 19-16.418.

Dans le cadre du modèle de la « liberté de commerce », l'accent est mis sur la faculté des travailleurs de plateforme soit de se constituer une clientèle propre – surtout pour les chauffeurs VTC, les livreurs ne disposant pas vraiment de cette faculté matériellement –, soit de proposer leurs services sur une autre plateforme. Ainsi, l'indice de l'« absence d'exclusivité » est plus souvent mobilisé dans le cadre du modèle de la « liberté de commerce » (96 %) que dans celui de la « liberté d'organisation » (83 %). De même, l'indice de la « déconnexion comme faculté commerciale », c'est-à-dire la faculté d'être inscrit sur plusieurs plateformes en même temps pour pouvoir choisir la prestation la plus intéressante à un moment donné, est substantiellement plus souvent invoqué dans les moyens du modèle de la « liberté de commerce » (82 %) que dans ceux du modèle de la « liberté d'organisation » (64 %).

En revanche, d'autres libertés qui pourraient entrer dans le cadre du modèle de la « liberté de commerce », à savoir, la liberté de fixer les tarifs (14 % dans le corpus « liberté de commerce ») et celle du choix de la zone de travail (4 %[329]) ne sont invoquées que marginalement. Cela tient au fonctionnement des plateformes, qui fixent bien souvent ces paramètres.

Enfin, l'argument selon lequel les travailleurs de plateforme veulent être indépendants est relativement peu invoqué par les avocat·es de plateformes (en tout cas dans la restitution faite par les juges) – 20% dans le cadre du modèle étudié. C'est probablement parce que l'argumentation peut paraître hasardeuse : pour pouvoir s'inscrire et offrir son travail sur la plateforme, il faut avoir la qualité d'indépendant ou d'autoentrepreneur ; les travailleurs ne se voient pas offrir, au moment de l'inscription sur la plateforme, le choix entre le statut de salarié et celui d'indépendant, ce qui serait alors le signe d'une véritable liberté de choix du statut.
Souvent, par-delà le constat de la qualité d'indépendant que les travailleurs auraient embrassée, l'argument est prolongé par la conscience que ceux-ci auraient de devoir assumer les risques de leur activité, contrairement à une relation salariée dans laquelle cette responsabilité incombe à l'employeur. Ce faisant, les travailleurs de plateformes, en tant qu'indépendants, ne relèvent pas de la protection sociale des salariés[330]. Toutefois, les rigueurs de cette responsabilité personnelle sont tempérées aujourd'hui par une sorte de « flexisécurité » à la française. Au nom de la responsabilité sociale des plateformes, celles-ci doivent offrir aux travailleurs indépendants certaines protections comme la prise en charge partielle de l'assurance contre les accidents du travail lorsque le travailleur a souscrit une assurance couvrant ce risque[331]. Les juristes de la plateforme Uber précisent à cet égard :

[329] Soit deux décisions du corpus, dont l'une concerne Stuart et l'autre Bolt.
[330] Sur les conséquences en matière de protection sociale des travailleurs de plateforme, voir J. Dirringer (dir.), *Transformations sociales et économie numérique - TransSEN*, Rapport Ires, déc. 2021, https://ires.fr/wp-content/uploads/2023/02/Rapport_TransSEN.pdf.
[331] L.7342-2 à L.7342-4 C.trav.

> (…) on a été tout à fait aligné avec le régulateur puisque vous savez on a cette philosophie depuis déjà plusieurs années de se dire il faut garantir cette flexibilité, cette indépendance tout en apportant plus de droits, plus de bénéfices aux travailleurs.

Notons qu'en étant exclus du salariat, les travailleurs de plateformes sont également exclus de l'assurance sociale accident du travail/maladie professionnelle et que le bénéfice du contrat collectif négocié par la plateforme est soumis à conditions puisqu'il suppose un acte de volonté de la part du travailleur pour en bénéficier.

Toutefois, le constat que les risques sont assumés, en fait et en droit, par les travailleurs eux-mêmes par le jeu d'une assurance proposée par la plateforme, en dehors des mécanismes de sécurité sociale, ne doit pas servir à déterminer le statut de ces travailleurs. Comme l'explique en effet E. Dockès, « l'interdiction de faire supporter les risques de l'entreprise aux salariés est un effet de l'application du droit du travail. C'est une règle de protection impérative. Sa violation ne doit pas servir d'indice en faveur de son inapplicabilité. Un travailleur n'est pas moins subordonné ou moins dépendant parce qu'il assume les risques de son employeur »[332].

## 2.4 Des indices intrinsèquement déterminants ?

La construction des indices mobilisés dans l'argumentation des avocat·es de plateformes s'est faite suivant une approche différente de celle utilisée pour les indices mobilisés par les avocat·es de travailleurs[333]. L'identification des indices pertinents a été effectuée au moyen d'une montée en généralité à partir de la lecture des décisions[334] et des entretiens menés avec les avocat·es et les services juridiques de certaines plateformes. Si les appellations peuvent varier d'une plateforme à une autre ou d'un avocat à un autre, il nous importait surtout de retenir l'idée, l'argument – c'est-à-dire le signifié plus que le signifiant. Le corpus mobilisé ici est notre corpus complet.

**Tableau 14 : Mobilisation des indices dans les moyens des avocat·es de plateformes**

| Indices | Nombres de moyens | Pourcentage |
|---|---|---|
| Liberté d'emploi du temps | 90 | 59 % |
| Présomption de non-salariat | 82 | 54 % |
| Liberté d'accepter des prestations | 82 | 54 % |
| Absence d'exclusivité | 82 | 54 % |
| Liberté de connexion | 76 | 50 % |

[332] E. Dockès, « Notion de contrat de travail », *SSL*, 2011, n° 1494.
[333] Voir *supra*.
[334] À cet égard la collaboration de M. Vicente a été particulièrement précieuse, car il avait dès le début de la recherche une connaissance quasi exhaustive et fine des décisions concernant les plateformes pour les besoins de sa thèse.

| | | |
|---|---|---|
| Qualité du service | 72 | 47 % |
| Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application | 65 | 42 % |
| Déconnexion comme faculté commerciale (comparaison) | 62 | 41 % |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | 51 | 33 % |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | 40 | 26 % |
| Insuffisance de preuves (soit pas assez, soit trop collectives) | 40 | 26 % |
| Travailleurs veulent être indépendants | 23 | 15 % |
| Liberté de fixer les tarifs | 19 | 12 % |
| Précédents invoqués | 11 | 7 % |
| Liberté choix zone de travail | 10 | 7 % |
| Possibilité de recruter des sous-traitants | 0 | 0 |
| **Total** | **153** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions.

Lecture : parmi les 153 décisions, 90 font apparaitre la liberté d'emploi du temps dans les arguments des avocat·es des plateformes, soit 59% des décisions.

Les avocat·es de plateformes opposent à la figure du pouvoir de l'employeur, posé dans le narratif des avocat·es de la partie adverse, la liberté dont jouiraient les travailleurs : sur les 5 indices les plus mobilisés, 4 sont relatifs à une liberté (d'emploi du temps ; d'accepter une prestation ; de connexion ; d'exclusivité, qui suppose elle-même une liberté de concurrence). Un autre aspect mérite d'être souligné : les indices les plus mobilisés portent sur le travailleur lui-même. C'est seulement le septième indice mobilisé par ordre d'importance, à savoir les contraintes liées au fonctionnement de l'application, qui met en scène la plateforme. La démarche argumentative consiste donc surtout à faire valoir que le travailleur de plateforme n'est pas un salarié, plutôt qu'à démontrer que la plateforme n'est pas positivement un employeur ou que la relation n'est pas de nature salariale. L'angle d'attaque, en quelque sorte, est focalisé sur le travailleur plus que sur la plateforme ou sur la relation entre la plateforme et le travailleur.

Nous avons analysé précédemment la corrélation entre certains indices et certains modèles. Il apparaît intéressant d'étudier maintenant les indices qui ne relèvent pas à proprement parler

d'un modèle précédent : la présomption de non-salariat (2.4.1) et les indices s'inscrivant dans la grammaire du débat judiciaire (2.4.2).

### 2.4.1 La présomption de non-salariat

Les avocat·es de plateformes opposent souvent aux avocat·es de travailleurs la présomption de non-salariat qui découle de la qualité d'autoentrepreneur ou d'indépendant de l'article L.8221-6 du Code du travail. Cette présomption a été un temps un marqueur politique : instaurée par un gouvernement de droite dans la loi dite « Madelin » en 1994, elle a été abrogée en 2000 sous un gouvernement de gauche, avant d'être restaurée par un autre gouvernement de droite en 2003[335]. Les gouvernements sous la présidence de M. Hollande n'ont pas perpétué cette valse, qui n'a donc jamais connu de quatrième temps. Les gouvernements ayant initié ou restauré cette présomption la justifiaient par l'encouragement de l'esprit et l'initiative d'entreprise. Néanmoins, cette présomption étant simple, c'est-à-dire susceptible de preuve contraire, elle ne modifie pas profondément la charge de la preuve : même en dehors de cette présomption simple, c'est à celui qui se prétend salarié d'apporter la preuve des critères du contrat de travail. En somme, cette présomption, du point de vue probatoire, n'alourdit pas la charge de celui qui se prétend salarié[336].

Si cet argument de la présomption de non-salariat est chargé de signification politique, il relève plus d'une argutie juridique que de l'inscription dans un modèle : il permet de souligner que la charge de la preuve pèse entièrement sur le travailleur et de cantonner le travailleur dans le statut qu'il a adopté dans un premier temps et duquel il cherche dorénavant à s'émanciper.
La présomption de non-salariat est rapportée dans 82 moyens d'avocat·es de plateformes, soit 54 % du corpus total. C'est le deuxième argument le plus souvent évoqué après la liberté d'emploi du temps. En effet, les plateformes de mise en travail qui se retrouvent dans les prétoires concernent essentiellement les chauffeurs VTC ou les livreurs, dont il est exigé d'adopter un statut d'indépendant pour pouvoir s'inscrire sur la plateforme et être mis à la disposition des clients par son intermédiaire. Néanmoins, certains avocat·es de plateformes comme A1LF1 se plaignent de ce que cette présomption est trop vite écartée :

> Ce qui, là, nous a réservé d'autres surprises puisque, évidemment, en tant que juriste, la première chose, c'est qu'il y a une présomption de non-salariat. Eh bien, cette présomption de non-salariat, aussi, c'est comme si elle n'avait jamais existé pour la plupart des juridictions, elle a été balayée d'un revers de main, par la conviction de la part des magistrats que, finalement, c'était de manière tout à fait artificielle que les intéressés s'étaient immatriculés. On nous répondait, mais c'est normal, ils se sont immatriculés puisque, sans cette immatriculation, ils ne pouvaient pas travailler pour la plateforme. Je crois que c'est quand même assez... C'est une idée un peu superficielle, un peu biaisée de la réalité, en réalité, les intéressés se sont immatriculés, car ils

[335] M. Véricel, « Le rétablissement de la présomption de non-salariat », *Dr. Soc.*, 2004, p. 297.
[336] Voir G. Auzero et *al.*, *Droit du travail*, *op. cit.*, n° 202.

> souhaitaient exercer pour leur compte une activité économique. Et comme tout acteur souhaitant exercer à son compte une activité économique, vous êtes obligés de vous immatriculer. Et ce choix d'exercer une activité économique à leur compte, les intéressés l'ont fait, dans tous les cas, de manière très antérieure à leur inscription sur la plateforme. Pourquoi ? Parce que la profession de VTC présente cette singularité d'être une profession réglementée.

L'argument de la démarche longue et réfléchie des chauffeurs VTC (l'argument ne vaut pas pour les livreurs) étant donné les contraintes préalables de formation et d'immatriculation est souvent comparé aux contraintes de formation et d'obtention de diplôme pour l'accès à certaines professions, notamment les professions réglementées comme l'avocature ou l'expertise-comptable. C'est un point de passage obligé pour accéder à l'activité, intériorisé par les travailleurs. Toutefois, il convient certainement de distinguer la motivation d'accéder à ce type d'activité en passant toutes les formalités nécessaires de l'envie d'épouser l'indépendance au détriment du salariat.

En tout état de cause, en dehors du débat judiciaire, cette présomption participe probablement de l'intériorisation par les travailleurs de plateformes de la qualité assignée d'indépendant jusqu'au jour où un événement, un accident ou une déconnexion les amène à interroger ce statut[337].

D'autres indices mobilisés par les avocat·es de plateformes relèvent quant à eux de la grammaire du débat judiciaire.

### 2.4.2 Indices et débat judiciaire

Deux indices relevés dans l'analyse des décisions à propos des moyens des avocat·es de plateformes rapportés dans les arrêts de cours d'appel relèvent de la technique du débat judiciaire : l'insuffisance de preuve rapportée par la partie adverse et la référence au précédent jurisprudentiel.

Tout d'abord, l'argument tiré de l'insuffisance des preuves rapportées par la partie adverse rappelle les positions respectives de chacun dans le débat judiciaire[338] : il appartient aux avocat·es de travailleurs de rapporter la preuve complète de l'existence d'un contrat de travail et plus particulièrement d'un lien ou d'un état de subordination ; les avocat·es des plateformes peuvent alors discuter chaque élément de preuve rapporté par la partie adverse, voire en discuter la qualité pour la disqualifier. La démarche de qualification du lien ou de l'état de subordination étant « réaliste », la discussion sur la preuve des éléments matériels de la relation de travail est cardinale en pratique. Pour paraphraser l'avocat d'une plateforme, le traitement des dossiers demande un important travail d'individualisation : il faut étudier les éléments propres à chaque dossier pour déterminer si le travailleur parvient ou non à renverser la présomption de non-

[337] Sur cette figure de l'indépendant sous contrainte, voir S. Abdelnour, *Moi, petite entreprise : Les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Presses universitaires de France, 2017.
[338] Renforcées par la présomption de non-salariat.

salariat. L'avocat de plateforme se doit de contester une approche globale considérant tous les travailleurs de plateformes comme un groupe homogène. Il se doit de combattre tout systématisme, faute de quoi tous les travailleurs d'une plateforme, et pas seulement celui qui a agi en justice, pourraient potentiellement revendiquer la qualité de salarié, ce qui remettrait totalement en cause le modèle économique des plateformes. Il convient donc, pour l'avocat de plateforme, de rappeler à chaque audience que chaque dossier doit être évalué sur ses propres pièces avant de trancher quant à une éventuelle requalification.

Dans sa stratégie judiciaire, l'avocat de plateforme pourrait, théoriquement, se contenter de disqualifier un à un ou de manière globale – au travers du faisceau d'indices – les éléments de preuve avancés par les avocat·es de travailleurs sans offrir un modèle d'argument alternatif à celui exposé par la partie adverse. Autrement dit, les avocat·es de plateformes pourraient avoir une simple démarche de déconstruction sans suggérer en retour un modèle construit de la relation de travail sur les plateformes. Ce n'est cependant pas ce qu'ils semblent faire. En effet, au vu de ce que les juges donnent à voir dans leurs décisions, l'argument des avocat·es de plateformes faisant valoir l'insuffisance des preuves (soit pour leur insuffisance intrinsèque, soit parce qu'elles ne sont pas suffisamment individualisées) est évoqué dans 40 décisions de l'ensemble du corpus (soit 26 %), mais ne l'est que dans une seule décision ne se référant à aucun modèle. Ceci tend à montrer que les avocat·es de plateforme ne se contentent pas de déconstruire l'argumentation adverse, mais combinent cette déconstruction avec une reconstruction en offrant un autre modèle d'argument, une autre interprétation des faits, pour épouser les formes d'une relation de travail non salariale.

Ensuite, l'autre argument des précédents jurisprudentiels est peu évoqué dans la restitution des moyens des avocat·es de plateformes par les juges : 11 décisions en font mention, soit 7 % du corpus total. Il est pourtant douteux que les avocat·es ne fassent pas référence, au moins dans leurs écritures, à la jurisprudence de la Cour de cassation, qui fixe, en principe, l'interprétation que doivent suivre les juges du fond, sans compter qu'aujourd'hui il est plus aisé qu'auparavant de trouver un arrêt, qu'il soit de la Cour de cassation ou d'une cour d'appel, tranchant une question de droit identique dans une espèce très similaire. Cette absence de rappel des précédents jurisprudentiels souligne la tradition française d'interdiction des arrêts de règlements et d'absence, contrairement aux systèmes de *common law*, de la règle du précédent[339]. Cette occultation de la jurisprudence est ainsi symptomatique de cet héritage. À cet égard, le rappel de précédents jurisprudentiels dans la restitution des moyens des avocat·es de plateformes n'en est que plus remarquable. Sur les 11 décisions concernées, 8 font référence aux arrêts *Yodel* de la CJUE[340] et *Voxtur* de la Cour de cassation[341]. Ces 8 arrêts ont vu officier

[339] Article 5 du Code civil.
[340] Voir *supra.*
[341] Cass. soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870

comme avocat·es de plateforme le cabinet d'avoués agissant pour le compte de A4LF2 et ils ont été rendus par la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris dans la formation « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » et ont abouti au rejet de la requalification en salariat. Peut-être que, par ce rappel inhabituel des précédents ainsi évoqués par les avocat·es de plateformes, les juges ont-ils et elles voulu souligner avoir été particulièrement convaincus par l'interprétation qu'ils leur suggéraient ?

# 3 Les modèles dans les motifs des juges

Après avoir décrit les modèles et indices développés par l'une et l'autre des parties au litige, il est apparu intéressant d'expliciter la dispute que les juges ont à trancher et de mettre en lumière certaines contradictions (3.1), avant d'analyser les motifs des juges dans leurs décisions de requalification (3.2) et de non-requalification (3.3.).

## 3.1 La dispute à trancher

Afin de mieux identifier des familles argumentatives opposées, nous avons eu recours à une méthode de traitement statistique descriptive : l'analyse des correspondances multiples (ACM). L'ACM est une méthode d'analyse factorielle adaptée aux données qualitatives qui permet d'étudier plus de deux variables simultanément tout en examinant le lien entre ces variables (3.1.1). Nous expliciterons les tensions entre les modèles mobilisés par les avocat·es de travailleurs et ceux des plateformes (3.1.2).

### 3.1.1 Analyse des correspondances multiples

Nous avons voulu réaliser une analyse des correspondances multiples sur les arguments présents dans les décisions. Nous voulions tester l'hypothèse d'une congruence entre des moyens, et repérer ainsi éventuellement des familles argumentatives, ou plus précisément des familles de « disputes » pourrait-on dire, en empruntant la terminologie de Luc Boltanski[342]. À partir de notre base de données, nous avons donc réalisé une ACM en prenant comme variables actives les arguments. Nous avons dû abandonner le rang hiérarchique des arguments pour ne retenir que des variables ayant pour modalité oui ou non. En variables illustratives, nous avons conservé des informations générales sur la décision et l'affaire concernée : l'année de la décision, la chambre de jugement, la formation de jugement, la période de travail, le secteur d'activité, les avocat·es des deux parties, le statut liquidé ou non de la plateforme, ainsi que la

[342] Luc Boltanski, *L'Amour et la Justice comme compétences. Trois essais de sociologie de l'action*, Éditions Métailié, 1990, spé. p. 13-27.

décision des juges sur la reconnaissance ou non du salariat et sur la reconnaissance ou non du travail dissimulé.
Nous avons obtenu une ACM de bonne qualité, dont l'analyse fournit quelques résultats intéressants. Le premier axe oppose d'un côté l'absence d'argument et de l'autre des décisions plus argumentées. Ainsi, il ne semble pas mettre en lumière des familles d'argumentations, mais plutôt des styles de rédaction de décisions : certaines font très peu mention des moyens apportés par les parties, quand d'autres au contraire les font nettement apparaître.

Le tableau suivant indique les dix modalités de variables les plus contributrices du pôle gauche de l'axe 1, puis celles qui contribuent le plus fortement au pôle droit de cet axe.

**Tableau 15 : Lecture de l'axe 1 modalités actives triées par coordonnée 1 croissante**

| Libellé de la variable | Libellé de la modalité | Coord. 1 |
|---|---|---|
| Liberté d'emploi du temps | n libté edt | -1,043 |
| Impossibilité de fixer les tarifs | n tarifs imposés | -1,042 |
| Liberté d'organisation | n liberté orga | -1,038 |
| Liberté d'accepter des prestations | n libres accepter | -0,961 |
| Présomption de non-salariat | n présomption indép | -0,936 |
| Géolocalisation permanente | n géoloc | -0,936 |
| Absence d'exclusivité | n abs exclu | -0,934 |
| Liberté de connexion | n libté connexion | -0,924 |
| Qualité du service | n qlté service | -0,859 |
| Contraint d'être indépendant | n indép contrainte | -0,855 |
| | | |
| Eléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application | o nécessité appli | 0,932 |
| Système de notation des travailleurs via les clients | o notation clients | 0,935 |
| Travailleurs veulent être indépendants | o trav veulent indép | 1,015 |
| La plateforme est un intermédiaire | o pf intermédiaire | 1,023 |
| Liberté choix zone de travail | o libté zone | 1,082 |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | o loi spéc pf | 1,095 |
| Information insuffisante sur la prestation | o infos insuff | 1,099 |
| Client affecté via un algorithme | o client via algo | 1,115 |
| Imposition d'itinéraire | o itinéraire imposé | 1,145 |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | o nv modèle | 1,179 |

On retrouve donc à gauche du graphe obtenu des décisions qui ne font apparaître ni les arguments habituels des plateformes (la liberté de l'emploi du temps, la liberté d'organisation, l'absence d'exclusivité), ni ceux des travailleurs (les tarifs imposés, la géolocalisation), tandis qu'à droite on retrouve des arguments des plateformes (la plateforme est un intermédiaire, les

travailleurs veulent être indépendants) et ceux des travailleurs (l'itinéraire imposé, la notation des clients). On peut toutefois noter que ce ne sont pas tout à fait les mêmes arguments qui apparaissent, en négatif à gauche et en positif à droite. Les arguments absents semblent plutôt être ceux des premiers procès, tandis que les arguments présents à droite relèvent d'un contentieux plus récent.

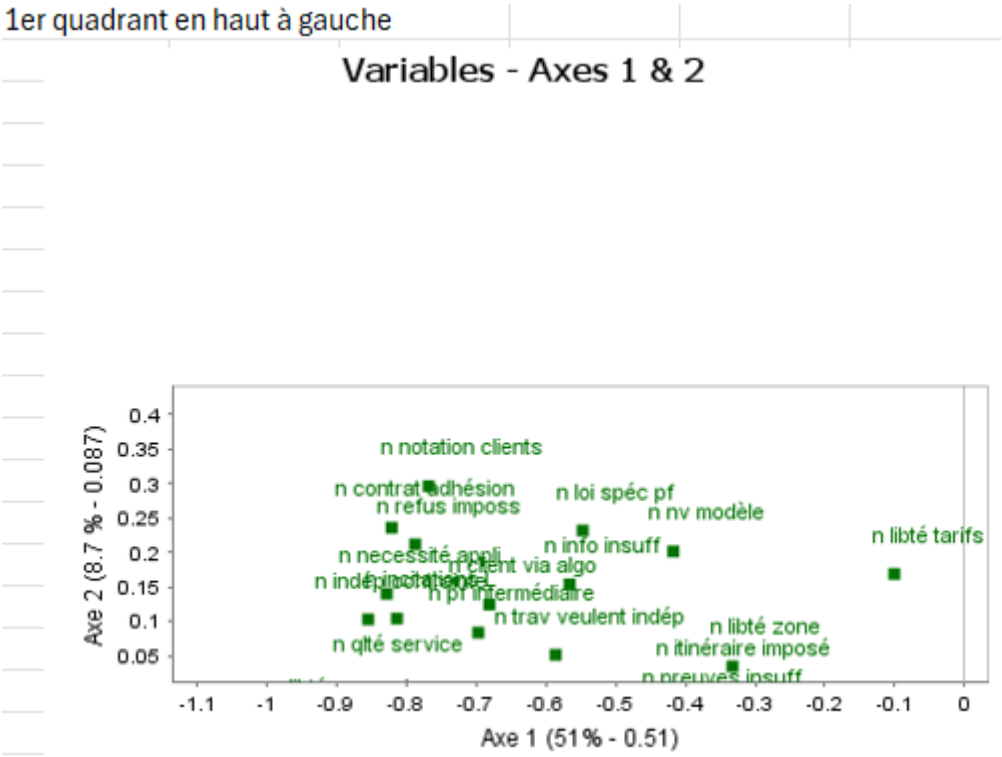
L'axe 2 oppose quant à lui l'argumentation globale des plateformes (la décision ne mentionne pas de pouvoir d'autorité, ni de service organisé, mais un nouveau modèle avec une liberté de fixer les tarifs) à gauche et celle des travailleurs (plannings, exclusivité, tenue obligatoire) à droite. C'est ce que laissent voir les principales contributions de l'axe 2.

**Tableau 16 : lecture de l'axe 2 modalités actives triées par coordonnée 2 croissante**

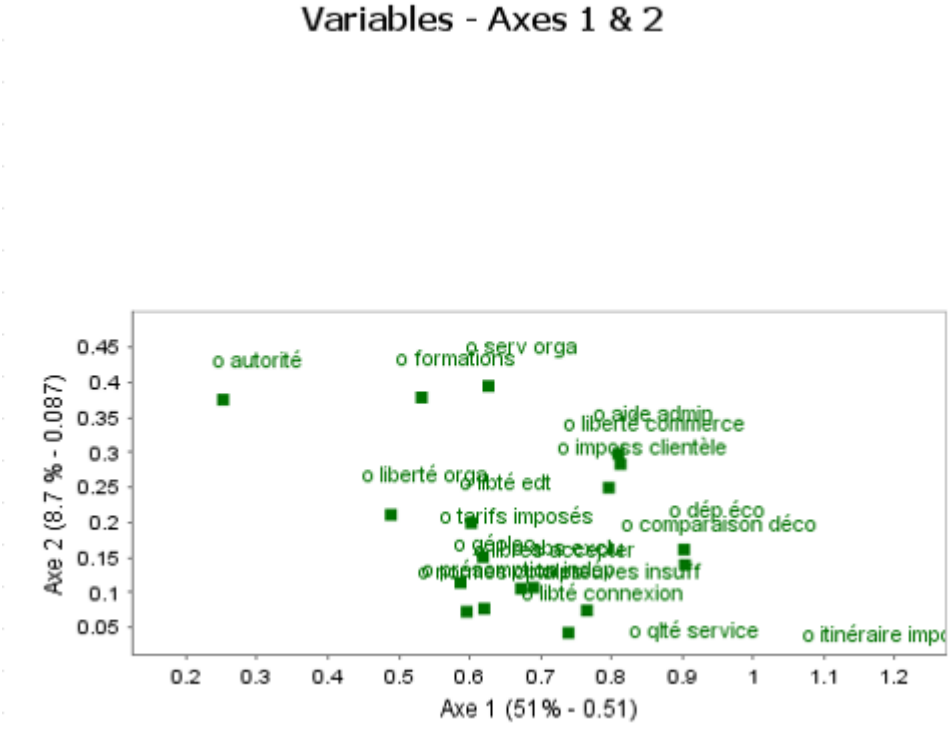
| Libellé de la variable | **Libellé de la modalité** | **Coord. 2** |
|---|---|---|
| Liberté de fixer les tarifs | o libté tarifs | -1,190 |
| Pouvoir d'autorité (directives, contrôle, sanction) : o/n | n autorité | -1,096 |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | o nv modèle | -0,570 |
| Service organisé : o/n | n serv orga | -0,493 |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | o loi spéc pf | -0,464 |
| Tenue vestimentaire et matériels requis | n tenue oblig | -0,456 |
| Liberté d'organisation : o/n | n liberté orga | -0,448 |
| Système de notation des travailleurs via les clients | o notation clients | -0,361 |
| Liberté d'emploi du temps | n libté edt | -0,345 |
| Horaires et accès planning | n horaires planning | -0,336 |
| | | |
| Interdiction de conserver les informations personnelles | o imposs clientèle | 0,250 |
| Liberté de commerce : o/n | o liberté commerce | 0,283 |
| Système de notation des travailleurs via les clients | n notation clients | 0,296 |
| Aides aux formalités admin. (facture, inscription ae) | o aide admin | 0,298 |
| Pouvoir d'autorité (directives, contrôle, sanction) : o/n | o autorité | 0,375 |
| Formations | o formations | 0,378 |
| Service organisé : o/n | o serv orga | 0,394 |
| Tenue vestimentaire et matériels requis | o tenue oblig | 1,206 |
| Exclusivité | o exclu | 1,389 |
| Horaires et accès planning | o horaires planning | 1,436 |

Voici alors la représentation graphique de l'espace ainsi obtenue sur les deux axes que nous venons d'expliciter. Nous séparons les 4 cadrans du graphe pour une meilleure lisibilité.

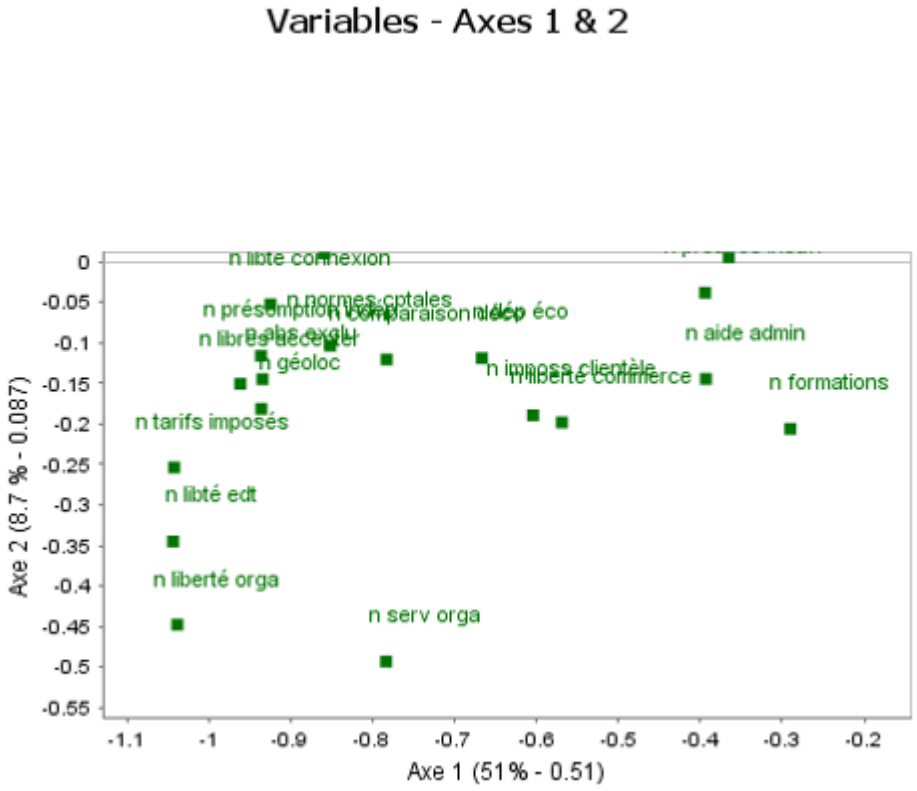
1er quadrant en haut à gauche



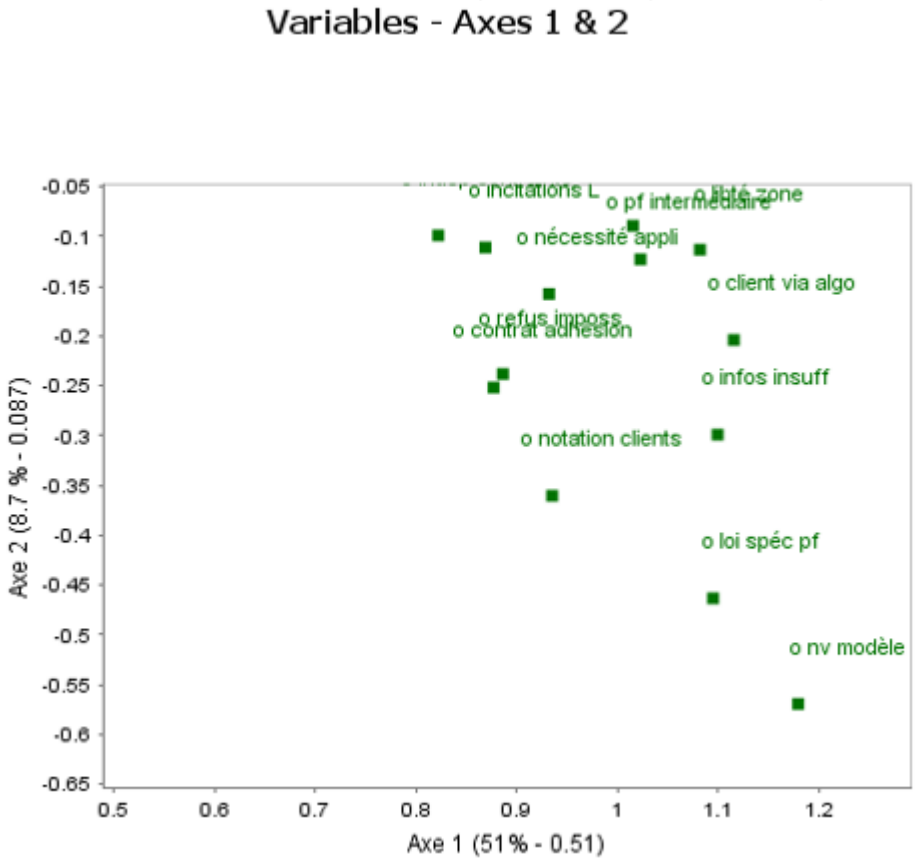

2eme quadrant en haut à droite



3eme quadrant en bas à gauche




4eme quadrant en bas à droite



Afin de mieux cerner des sous-espaces homogènes au sein de cet espace assez difficile à décrypter, nous avons eu recours à une classification hiérarchique ascendante. Celle-ci met au jour quatre classes.

- **La première classe rassemble 31,4 % des décisions.**

C'est la classe des décisions qui contiennent très peu d'arguments, qu'ils proviennent de l'une ou l'autre des parties.

Quand on projette les variables illustratives, on voit que ces décisions portent essentiellement sur des plateformes liquidées, avant tout Take Eat Easy, défendues par des avocat·es des AGS.

**Tableau 17 : Classe 1/4 (Effectif : 48 - Pourcentage : 31,4 %)**

| Libellé de la variable | Modalité caractéristique | % de la modalité dans la classe | % de la modalité dans l'échantillon |
|---|---|---|---|
| Partition en 4 classes | Classe 1/4 | 97,9 | 34,0 |
| Sociétés liquidées au moment du procès (o/n) | Liquidé | 83,3 | 38,6 |
| Cabinets | Avocat·es AGS et autre | 72,9 | 30,7 |
| Noms société | Take Eat Easy | 68,8 | 29,4 |
| Avocat·es | Mention | 66,7 | 28,1 |
| Fin travail | 2016 | 68,8 | 32,7 |
| Secteur d'activité concerné | Livraison | 70,8 | 35,9 |
| Année décision appel | 2022 | 37,5 | 15,0 |
| Travail dissimulé | Oui | 85,4 | 59,5 |

- **La deuxième classe constitue 28,8 % de l'échantillon**

C'est la classe des décisions qui contiennent beaucoup d'arguments des travailleurs, dont voilà un aperçu.

**Tableau 18 : Classe 2/4 (Effectif : 44 - Pourcentage : 28,8 %)**

| Libellé de la variable | Modalité caractéristique | % de la modalité dans la classe |
|---|---|---|
| Horaires et accès planning | Oui | 61,4 |
| Tenue vestimentaire et matériels requis | Oui | 72,7 |
| Exclusivité | Oui | 40,9 |
| Système de notation des travailleurs via les clients | Non | 88,6 |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | Non | 100,0 |
| Travailleurs veulent être indépendants | Non | 90,9 |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | Non | 93,2 |
| Pouvoir d'autorité (directives, contrôle, sanction) : o/n | Oui | 97,7 |

Quand on ajoute les variables illustratives, il apparaît que ces décisions ont été prises à Paris, mais ailleurs que dans la chambre 6-2, sur des dossiers hors VTC et livraison (notamment du diagnostic électrique), et qu'elles ont donné lieu à la reconnaissance de travail dissimulé.

- **La troisième classe représente 20,3 % des décisions.**

**Tableau 19 : Classe 3/4 (Effectif : 31 - Pourcentage : 20,3 %)**

| Libellé de la variable | Modalité caractéristique | % de la modalité dans la classe |
|---|---|---|
| Liberté de fixer les tarifs | Oui | 58,1 |
| Système de notation des travailleurs via les clients | Oui | 100,0 |
| Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application | Oui | 100,0 |
| Incitations à prester (bonus, gamification, notifications, etc.) | Oui | 100,0 |
| Qualité du service | Oui | 100,0 |
| Impossibilité de refuser de prester | Oui | 96,8 |
| Contrat d'adhésion (pas de négociations précontractuelles) | Oui | 96,8 |
| Liberté de connexion | Oui | 100,0 |

Ce sont les décisions qui reprennent les arguments des plateformes.

En ajoutant les variables illustratives, il apparait que ce sont massivement les décisions de la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris sur Uber.

- **La quatrième et dernière classe réunit 19,6 % des décisions.**

**Tableau 20 : Classe 4/4 (Effectif : 30 - Pourcentage : 19,6%)**

| Libellé de la variable | Modalité caractéristique | % de la modalité dans la classe |
|---|---|---|
| Imposition d'itinéraire | Oui | 100,0 |
| Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions | Oui | 100,0 |
| Aides aux formalités admin. (facture, inscription) | Oui | 100,0 |
| Cadre légal spécifique pour les plateformes | Oui | 100,0 |
| Insuffisance de preuves (soit pas assez, soit trop collectives) | Oui | 100,0 |
| Formations | Oui | 100,0 |
| Travailleurs veulent être indépendants | Oui | 100,0 |
| Client affecté via un algorithme | Oui | 100,0 |

Ces arguments sont encore ceux des plateformes, mais dans une version plus récente de leur défense. Et en effet, les variables illustratives pointent vers des décisions de 2024 sur Uber ne reconnaissant pas la subordination.

### 3.1.2 La confrontation des modèles

Avant d'analyser les motifs des juges, il est intéressant de mettre en perspective les modèles mobilisés d'un côté et de l'autre, car ils posent les termes du débat que les juges ont à trancher. Du côté des travailleurs de plateformes, les deux modèles les plus mobilisés – « pouvoir d'autorité » et « service organisé » – ont en commun d'être focalisés sur la figure de l'employeur et l'identification de ses pouvoirs, soit au travers du triptyque direction/contrôle/ sanction, soit par le pouvoir d'organisation. À l'inverse, du côté des plateformes, les modèles de la « liberté d'organisation » et de la « liberté de commerce » ont pour focale le travailleur : ce sont ses libertés qui sont mises en lumière pour mieux les opposer à l'idée de subordination. Il est frappant que, quel que soit le modèle mis en avant, le point de départ du raisonnement porte essentiellement sur un acteur de la relation en particulier, soit le travailleur, soit la plateforme, mais rarement sur la relation dans son ensemble, dans sa globalité.

Il est également intéressant de se demander si les modèles des travailleurs d'un côté et ceux des plateformes de l'autre sont mis en dialogue dans les décisions judiciaires. Au risque de la caricature, il est possible de souligner de manière abstraite les antagonismes de certains modèles d'un côté et de l'autre, un à un. Partons des modèles de travailleurs, car ce sont eux qui ont pris l'initiative d'introduire l'instance et qui doivent rapporter la preuve de l'existence d'un lien ou

d'un état de subordination. Soulignons d'emblée que l'opposition n'est pas systématique : les mobilisations des modèles dans les moyens du côté des travailleurs sont d'un ordre de grandeur bien supérieur aux modèles dans les moyens du côté des plateformes (par ordre décroissant) :

- du côté des travailleurs : 105, 70 et 61 moyens[343] ;
- du côté des plateformes : 84, 55, 55[344].

Ces différences quantitatives impliquent nécessairement que dans, les moyens tels que rapportés par les juges, les modèles des travailleurs ne sont pas systématiquement confrontés à un modèle des plateformes. Toutefois, lorsqu'un modèle du côté plateforme est mentionné dans les moyens rapportés, on identifie un modèle du côté travailleur dans la décision. Mieux encore, il apparaît des corrélations fortes dans les oppositions de certains modèles en particulier.

- Le modèle de la « plateforme intermédiaire » apparait (presque) toujours en regard du modèle du pouvoir d'autorité[345].
- Dans les 70 décisions du modèle du « service organisé », 61 font mention du modèle de la « liberté d'organisation »[346].
- Enfin, dans les 61 décisions dans lesquelles les moyens rapportés des avocat·es de travailleurs mentionnent le modèle de la « dépendance économique », 45 font mention également du modèle de la « liberté de commerce », ce qui représente 74 % des décisions du corpus « dépendance économique ». Ceci implique que 82 % des motifs rapportés sous le registre de la « liberté de commerce » sont mis en discussion avec le modèle de la « dépendance économique ». On constate ainsi que certains modèles de moyens des plateformes sont particulièrement mis en discussion avec certains moyens particuliers des travailleurs. D'un point de vue intellectuel, quels sont alors les antagonismes qu'il est possible de pointer entre les modèles mis en discussion d'un côté et de l'autre ?

Nous avons déjà souligné que le modèle du « service organisé » du côté travailleur et celui du modèle de la « liberté d'organisation » du côté plateforme ont pour point commun de s'inscrire dans la « cité industrielle ». L'opposition joue alors sur le rapport entre autonomie ou indépendance d'un côté et contraintes organisationnelles de l'autre[347]. Trancher entre ces deux modèles suppose de faire la « pesée » respective de l'autonomie et des contraintes pour établir de quel côté la « balance » penche.

[343] Voir 1, *supra.*
[344] Voir 2, *supra.*
[345] Sur les 55 décisions faisant référence au modèle de la plateforme intermédiaire, 54 font apparaitre, en face, le modèle du pouvoir d'autorité (présent dans 105 décisions au total).
[346] Ces 61 décisions représentent 72,6 % de l'ensemble des décisions qui font référence au modèle de la « liberté d'organisation ».
[347] Voir 1.2 et 2.2.

Le modèle de la « dépendance économique » met l'accent sur la situation factuelle de partie faible à la relation du travailleur, qui appelle certaines protections. Ce modèle est mis en discussion avec celui de la « liberté de commerce ». L'antagonisme entre les deux modèles se joue sur deux plans : tout d'abord, dans la perspective de la dépendance économique, le travailleur n'est pas en mesure de discuter des éléments essentiels de la relation de travail, comme les tarifs – point aveugle du modèle de la « liberté de commerce » ; ensuite, sur la possibilité de faire concurrence à la plateforme en se constituant sa propre clientèle ou en utilisant une autre plateforme simultanément invoquée par les plateformes. Les avocat·es de travailleurs répondent à ce dernier argument en soulignant que les livreurs ne sont pas en capacité de se constituer leur propre clientèle et que, les travailleurs de plateformes ne disposant pas des informations concernant les clients, ils ne peuvent capter la clientèle et restent dépendants des plateformes pour accéder à la demande, au marché. L'opposition entre le modèle de la « dépendance économique » et celui de la « plateforme intermédiaire » se joue avant tout sur le type de relation à l'œuvre : les avocat·es de plateformes insistent sur l'intermédiation, la connexion et la recherche d'activité, alors que les avocat·es de travailleurs soulignent que la plateforme ne fait pas que mettre en relation travailleurs et clients et que, du fait de sa position de point d'entrée sur le marché, elle crée un état de dépendance.

Enfin, la mise en discussion des modèles du « pouvoir d'autorité » et de la « plateforme intermédiaire » repose essentiellement sur l'opposition entre la verticalité du modèle taylorien de division du travail qu'évoque le premier face à la connectivité et l'horizontalité de la « cité par projets »[348] à laquelle renvoie le second. Cette opposition permet d'illustrer que les mêmes éléments de fait peuvent être mobilisés par les avocat·es des travailleurs et par ceux des plateformes dans des interprétations adverses. Par exemple, les avocat·es de travailleurs vont invoquer l'impossibilité pour les travailleurs de fixer, voire de négocier, leurs tarifs, c'est-à-dire que l'un des éléments essentiels de la relation de travail est fixé unilatéralement par la plateforme, caractérisant son pouvoir de direction et s'inscrivant alors dans le modèle du « pouvoir d'autorité ». À l'inverse, les avocat·es de plateformes vont expliquer que c'est la réglementation qui oblige la plateforme à fixer unilatéralement les tarifs et qu'ainsi la plateforme n'est ici que dans son rôle d'intermédiaire, suivant le modèle de « la plateforme intermédiaire ». Ce faisant, ils font valoir que l'argument de la fixation unilatérale des tarifs ne peut être mobilisé pour caractériser une quelconque subordination ou constitue la preuve d'exercice d'un pouvoir.

Face aux arguments exposés de part et d'autre, il est intéressant de pointer comment les juges tranchent et quel modèle leur raisonnement privilégie. Sur les 153 décisions du corpus, 5 ne

[348] Voir 2.1.

tranchent pas la question de la requalification en contrat de travail. La question est bien posée, elle a été débattue dans les écritures, mais les juges tranchent et parfois clôturent l'affaire pour une question de procédure. Donc, dans notre corpus, il n'y a que 148 décisions dans lesquelles la question de la requalification des travailleurs de plateforme est véritablement tranchée, soit sur le fond, soit pour établir la compétence du conseil des prud'hommes. Sur ces 148 arrêts, les juges ont retenu la requalification dans 63 décisions, soit 43% %, et l'ont rejetée dans 85, soit 57 % (dont 51 rendues par la formation « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » de la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris, ce qui représente 60 % des décisions de non-requalification[349]).

Analysons les décisions de requalification (3.1), puis celles de non-requalification (3.2) pour identifier quels modèles ou indices sont mobilisés par les juges dans leurs motifs.

## 3.2 Les décisions de requalification

Dans les décisions qui retiennent la qualification de salariat en faveur des travailleurs de plateformes, les juges reprennent au moins en partie les modèles ou indices avancés par leurs avocat·es. Sur les 63 décisions qui tranchent en faveur de la requalification, 39 décisions sont des confirmations des jugements de première instance (soit 61,9 %) ; 36 décisions concernent une plateforme de livraison (57,1 %), 26 le transport de personne (soit 41,3 %) et 1 le diagnostic électrique (1,6 %). Dans le corpus général de notre étude, les arrêts relatifs à la livraison représentent 36,6 % du corpus total de décisions, contre 58,8 % pour les chauffeurs VTC. En termes relatifs, il existe une légère surreprésentation des livreurs dans les décisions de requalification.

Analysons les 63 décisions de notre corpus qui retiennent la qualification de contrat de travail, au travers des modèles (3.2.1) et des indices (3.2.2) mobilisés dans les motifs des juges.

### 3.2.1 Les modèles « travailleurs » au soutien des décisions de requalification

Afin d'évaluer le poids relatif des modèles dans les motifs des juges, nous avons relevé de manière individuelle ou combinée, la part relative des trois modèles d'arguments côté « travailleurs » (« pouvoir d'autorité » ; « service organisé » ; « dépendance économique »).

[349] Voir chapitre 6.

**Tableau 21 : Les modèles mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de requalification**

| Modèles | Nombre de décisions | Pourcentage[350] |
|---|---|---|
| *« Pouvoir d'autorité »* | 41 | 65 % |
| *« Service organisé »* | 28 | 44 % |
| *« Dépendance économique »* | 15 | 24 % |
| *« Pouvoir d'autorité » et « service organisé » et « Dépendance économique »* | 14 | 22 % |
| *« Pouvoir d'autorité » sans « service organisé » ni « Dépendance économique »* | 14 | 22 % |
| *« Service organisé » sans « Dépendance économique »* | 14 | 22 % |
| *« Service organisé » sans « Pouvoir d'autorité »* | 2 | 3 % |
| *« Dépendance économique » sans « Service organisé »* | 1 | 2 % |
| *« Dépendance économique » sans « Pouvoir d'autorité »* | 0 | 0 % |
| *Total* | 63 | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions de requalification vers le salariat.

Lecture : parmi les 63 décisions de requalification vers le salariat, 41 font apparaitre le pouvoir d'autorité dans le motif des juges, soit 65 % de ces décisions.

Sans grande surprise, **les modèles mobilisés dans les motifs des juges du fond apparaissent conformes à la jurisprudence de la Cour de cassation : le modèle du « pouvoir d'autorité », qui correspond à la jurisprudence *Société Générale*, est le plus mobilisé ; les deux autres modèles ne sont pratiquement pas invoqués en dehors du modèle du « pouvoir d'autorité »,** ce qui tend à montrer que ces modèles ne sont mobilisés qu'en renfort ou complément de celui du « pouvoir d'autorité ». Enfin, le modèle du « service organisé » est plus mobilisé que celui de la « dépendance économique », ce qui n'a pas de quoi étonner le connaisseur aguerri de la jurisprudence dans la mesure où ce modèle du « service organisé » a été remis en valeur dans l'arrêt *Uber*.

Signalons que, parmi les 22 décisions dans lesquelles il n'est pas fait référence au modèle du « pouvoir d'autorité » dans les motivations des juges, 19 concernent le contentieux de l'AGS, aux motivations « allégées » sur la question de la requalification.

[350] Part relative des modèles dans le corpus des 63 décisions de requalification.

Interrogeons-nous maintenant sur **les corrélations entre les modèles mobilisés et les types de plateformes attraites devant les cours d'appel**. Il apparaît d'emblée que le modèle du « pouvoir d'autorité » est celui qui est mobilisé de manière prépondérante pour les deux types de plateformes. : 88% pour les plateformes de transport de personnes contre 47% pour les livreurs[351].

Le modèle du « service organisé » est mobilisé de manière prépondérante dans les cas concernant les plateformes de transports de personnes lorsque la requalification[352] . À supposer que les juges du fond suivent la méthodologie tracée par la Cour de cassation, le modèle du « service organisé » est mobilisé lorsque les éléments de preuves ne permettent pas de trancher de manière certaine en faveur du modèle du « pouvoir d'autorité » ou à l'inverse de l'indépendance. Ce modèle du « service organisé » permet de renforcer la conviction du juge par le jeu du faisceau d'indices en vue de caractériser l'existence d'un état de subordination. Ce faisant, cela laisse supposer que les juges considéreraient le plus souvent que le fonctionnement même des plateformes de transport de personnes par des chauffeurs VTC serait plus équivoque dans sa relation avec le travailleur, ce qui nécessiterait de mobiliser plus fréquemment l'indice du service organisé pour retenir la qualification de contrat de travail. En revanche, la mobilisation du modèle du « service organisé » serait moins nécessaire pour les plateformes de livraison, ce qui laisse supposer une emprise plus grande, plus évidente, de ce type de plateformes sur les travailleurs.

En revanche, le croisement des modèles montre, qu'il s'agisse des plateformes de VTC ou de livraison, que le modèle de la « dépendance économique » n'est pratiquement jamais évoqué seul. Il apparaît en fait mobilisé marginalement par les juges : dans les 61 décisions dans lesquelles ce modèle est mentionné dans les moyens des avocat·es de travailleurs, seules 15 décisions retiennent la qualification de contrat de travail. Et, parmi ces 15 décisions, 11 seulement font mention de ce modèle dans les motifs des juges. Ainsi, le taux de « succès » entre l'invocation du modèle de la « dépendance économique » par les avocat·es de travailleurs et la reprise de ce même modèle dans les motifs des juges ayant retenu la requalification est de 18 %[353] – alors que ce taux est de 30 %[354] pour les décisions faisant mention du modèle du

[351] Une part importante du contentieux des livreurs s'inscrit dans le cadre d'une liquidation – notamment de la plateforme Take Eat Easy – 19 décisions sur les 36 arrêts qui retiennent la requalification en faveur d'un livreur. Or, dans les arrêts relatifs à une liquidation les juges énoncent moins précisément leurs motifs à propos de la requalification, se concentrant sur les droits à l'AGS.
[352] 77% des arrêts retenant la requalification en salariat en faveur d'un chauffeur.
[353] Sur les 61 décisions dans lesquelles les juges rapportent parmi les moyens des avocats de travailleurs le modèle de la « dépendance économique », la requalification n'est retenue que dans 15 décisions, parmi lesquelles seules 11 font mention de ce modèle dans les motifs.
[354] Sur 105 décisions dans lesquelles ce modèle est invoqué dans les moyens des avocats de travailleurs, 34 ont fait l'objet d'une requalification et, parmi ces 34, 32 font mention de ce modèle dans les motifs des juges.

« pouvoir d'autorité » et de 23 %[355] pour le modèle du « service organisé ». Ceci tend à montrer que les juges l'utilisent de manière marginale et que, lorsqu'ils le font, c'est surtout pour renforcer leur appréciation plutôt que le convoquer comme un élément central de leur argumentation.

Une surprise provient du fait que le modèle de la « dépendance économique » soit plus mobilisé dans le cas des plateformes de transports de personnes que pour celles de livraison (35% des décisions de requalification de chauffeurs relèvent ce modèle contre 17% des requalifications de livreurs). Sans dénier la situation économique des chauffeurs VTC, celle des livreurs est certainement plus mauvaise encore. Le récent rapport de Médecins du monde[356] montre les situations très dégradées des livreurs face aux plateformes et les répercussions sur leur santé, mais aussi la très forte dépendance à une seule plateforme[357]. Ce rapport montre que 64 % des livreurs interrogés sont sans titre de séjour : c'est un point aveugle de notre étude, car en situation irrégulière ceux-ci ne vont pas agir en justice en requalification en contrat de travail. Ce même rapport montre également que 91 % des livreurs enquêtés indiquent que l'activité de livraison génère l'essentiel de leurs revenus.

La situation économique des livreurs se traduit également dans la faiblesse des revenus moyens entre livreurs comparés aux chauffeurs[358] :

| **Plateforme Livraison** | **Revenus horaires moyen** | **Plateforme Chauffeurs** | **Revenus horaires moyen[359]** |
|---|---|---|---|
| Deliveroo | 17,30 € à 16,80 € | Le Cab | 42,8 € (en 2022) à 41,7 € |
| Stuart | 13,10 € à 11,30 € | Uber | 38,5 € à 39 € |
| Uber Eats | 11,90 € à 10,10 € | Bolt | 34,4 € à 36,1€ |
| [redacted] | | Heetch | 30,6 € à 22,9 € |
| | | Freenow | 29,1 € à 16,9 € |

[355] Sur 70 décisions dans lesquelles ce modèle est invoqué dans les moyens des avocats de travailleurs, 19 ont fait l'objet d'une requalification et, parmi ces 19, 12 font mention de ce modèle dans les motifs des juges.
[356] M.-A.-Q. Bousmah, K. Poperl, A. Gosselin, K. Fenech, A. Rivadeneyra, et al.. *Santé et conditions de vie et de travail des livreurs des plateformes numériques en France: rapport de l'enquête SANTECOURSE*, Institut de recherche pour le développement (IRD), 2026, https://www.medecinsdumonde.org/app/uploads/2026/03/Rapport_SANTE-COURSE.pdf
[357] Seuls 2 % des livreurs interrogés ont travaillé pour plus d'une plateforme au cours du mois précédant l'enquête.
[358] ARPE, *Revenus et temps de travail : Bilan 2023 sur l'activité des travailleurs - chauffeurs de VTC et livreurs - des plateformes de mobilité*, oct. 2024, https://www.arpe.gouv.fr/wp-content/uploads/2024/10/Indicateurs-dactivite-des-plateformes-Analyse-de-lARPE-_-2-oct-2024.pdf.
[359] Ces derniers chiffres sont à relativiser, car ils « correspondent au chiffre d'affaires horaire brut réalisé par les travailleurs dans le cas hypothétique où ceux-ci accepteraient toutes les propositions de prestations qui leur sont faites ».

Cette différence de revenus a été pérennisée par les accords conclus dans le cadre du dialogue social organisé par l'ARPE, qui fixent les revenus minimums à 11,75 € par heure d'activité pour les livreurs et à 30 € par heure d'activité pour les chauffeurs VTC[360]. Il faut ajouter que cette rémunération des livreurs ne prend pas en compte le temps d'attente dans le temps d'activité.

Cette situation économique et financière des livreurs n'est pas mise en avant par leurs avocat·es (tout du moins dans la retranscription faite par les juges) ni prise en considération dans les motifs de juges. C'est un point aveugle des débats judiciaires, alors que leur situation économique crée une forte dépendance des livreurs vis-à-vis de la plateforme[361]. Dans le débat judiciaire, la mobilisation de la « dépendance économique » ne s'appuie pas sur la situation dégradée du travailleur qui l'oblige à accepter ces conditions de travail pour sa survie et dont les revenus ne lui permettent pas de s'émanciper de sa situation pour rechercher une autre activité[362]. Le débat judiciaire sur la dépendance économique porte essentiellement sur le passage obligé que constitue la plateforme pour les livreurs en vue d'avoir une activité professionnelle. En effet, il n'existe pratiquement plus de livreurs salariés d'un restaurant, comme il a pu en exister un temps s'agissant des pizzerias par exemple. Ils ont souvent été remplacés par les services des plateformes. Ce faisant les livreurs ne peuvent plus se constituer une clientèle propre en dehors des plateformes parce que cela est devenu moins intéressant pour les restaurants ou, éventuellement, les supermarchés d'embaucher leurs propres livreurs. À l'inverse, les chauffeurs VTC arrivent parfois à se constituer une clientèle propre en dehors des plateformes. Du fait de cet état de dépendance structurelle pour l'accès à la clientèle, on aurait pu s'attendre à ce que le modèle de la « dépendance économique » soit mobilisé de manière plus fréquente pour les livreurs que pour les chauffeurs.
Alors même que la dépendance vis-à-vis des plateformes des livreurs apparaît plus grande que celle des chauffeurs, au regard tant de leur situation économique que comme point d'accès à la clientèle, comment expliquer ce paradoxe d'un modèle plus souvent mobilisé en faveur des chauffeurs ? Il y a là certainement aussi un « effet avocat » : parmi les 11 décisions de requalification dans lesquelles le modèle de la « dépendance économique » apparaît dans les motifs des juges, on retrouve pour 8 d'entre elles le cabinet d'avocat·es C6. L'absence de cet argument dans les conclusions des autres avocat·es reste néanmoins difficile à saisir dans l'état de notre enquête.

[360] Article 2 de l'accord instaurant une garantie minimale de revenus pour les livreurs indépendants utilisant une plateforme de mise en relation du 20 avril 2023. Si cette rémunération correspond au niveau du SMIC au 1er janvier 2024 (11,65 €), elle n'est pas revalorisée automatiquement chaque année, entraînant un décrochage mécanique – au 1er janvier 2026 le SMIC horaire brut est fixé à 12,02 €… – alors que le revenu minimum des livreurs est demeuré inchangé.
[361] I. Daugareilh, « La fabrication des travailleurs pauvres », in C. Marzo, Les salaires minimaux des travailleurs de plateforme dans l'Union européenne – Analyse de droit comparé et de l'Union européenne ; éd. Bruylant, 2024, p. 109.
[362] Le rapport de Médecins du monde précité montre que 91,2 % des livreurs enquêtés sans titre de séjour ne souhaiteraient pas continuer la livraison à temps plein si leur situation était régularisée.

Sur les 63 arrêts reconnaissant la requalification, seuls 12 (soit 19%) retiennent le travail dissimulé. Pourtant, les conseils des travailleurs ont formulé la demande d'indemnités pour travail dissimulé dans 50 de ces décisions, soit dans 79 % des arrêts dans lesquels la requalification a été retenue[363]. La demande de dommages et intérêts sur le fondement du travail dissimulé est souvent balayée en une phrase :

> Toutefois, aucun élément ne permet de constater que la SARL TAKE EAT EASY a agi de manière intentionnelle aux fins de dissimulation de l'activité de M. David D.
>
> Il y a lieu de le débouter de sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé[364].

La chambre sociale de la Cour de cassation est à cet égard beaucoup plus exigeante que la chambre criminelle pour retenir la qualification de travail dissimulé. La chambre sociale affirme en effet que la dissimulation « n'est caractérisée que s'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué »[365]. La dissimulation ne résulte pas du seul constat du défaut ou de l'erreur dans les formalités administratives (déclaration auprès des Urssaf, délivrance de bulletins de paie, etc.) qui incombent à l'employeur. La preuve de l'élément psychologique est un véritable obstacle à la reconnaissance du travail dissimulé. La faiblesse du nombre de qualification de travail dissimulé est d'autant plus étonnante que le modèle des plateformes « capitalistes » repose précisément sur l'évitement du contrat de travail et sur des protections sociales moins favorables avec de faibles garanties[366]. Le peu de décisions qui retiennent la qualification de travail dissimulé dans le corpus des décisions de requalification illustre ce point et montre éventuellement un intérêt de saisir le juge pénal plutôt que le juge social.

Voyons maintenant la mobilisation par les juges dans leurs motifs des indices en tant que tels.

### 3.2.2 Les indices au soutien des motifs des juges

Nous avons repris les indices identifiés dans les moyens des avocat·es des travailleurs pour examiner comment ils apparaissent dans les motifs des juges s'agissant des décisions qui retiennent la requalification en salariat.

---

[363] Sur les 13 décisions où la requalification a été retenue et dans lesquelles le travail dissimulé n'aurait pas été soulevé, 10 sont une série contre Uber, 1 concernant un diagnostiqueur électrique. Tous les arrêts (à part 1) ont été rendus entre 2018 et septembre 2021, lorsque le contentieux était en cours de consolidation dans l'attente d'un premier arrêt de la Cour de cassation.

[364] cour d'appel de Paris, 6-10, 19 février 2020, RG n° 18/14161.

[365] Cass. soc., 4 mars 2003, n° 00-46.906.

[366] J. Dirringer (dir.), Transformations sociales et Economie Numérique (TransSEN), 2021, consultable : https://bit.ly/3DB4wvv.

**Tableau 22 : les indices mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de requalification**

| Indices | Nombre | Pourcentage[367] |
|---|---|---|
| Géolocalisation permanente | 34 | 54 % |
| Sanctions (désactivation unilatérale, automatique, baisse de rémunération) | 33 | 52 % |
| Normes comportementales | 27 | 43 % |
| Impossibilité de fixer les tarifs | 27 | 43 % |
| Interdiction de conserver les informations personnelles et de se constituer une clientèle | 20 | 32 % |
| Contraint d'être indépendant | 19 | 30 % |
| Impossibilité de refuser de « prester » | 18 | 29 % |
| Incitations à prester (bonus, gamification, etc.) | 18 | 29 % |
| Tenue vestimentaire et matériels requis | 15 | 24 % |
| Système de notation des travailleurs via les clients | 15 | 24 % |
| Information insuffisante sur la prestation | 14 | 22 % |
| Client affecté via un algorithme | 13 | 21 % |
| Horaires et accès planning | 11 | 17 % |
| Contrat d'adhésion (pas de négociations précontractuelles) | 9 | 14 % |
| Exclusivité | 8 | 13 % |
| Formations | 8 | 13 % |
| Imposition d'itinéraire | 8 | 13 % |
| Aides aux formalités admin. (facture, inscription autoentrepreunariat/indépendant) | 6 | 10 % |
| Imposition d'une zone géographique d'activité | 3 | 5 % |
| Précédents invoqués | 3 | 5 % |
| Validation congés | 1 | 2 % |
| Tenue vestimentaire et matériels fournis, mais non obligatoires | 0 | 0 |
| **Total** | **63** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions de requalification vers le salariat.

Lecture : parmi les 63 décisions de requalification vers le salariat, 54 font apparaitre la géolocalisation dans les indices mentionnés par les juges, soit 54 % de ces décisions.

Le tableau ci-dessus démontre **qu'aucun indice n'est systématiquement mobilisé par les juges lorsqu'ils retiennent la qualification en contrat de travail**. L'indice le plus souvent retenu est la géolocalisation. Ceci montre une certaine influence de la jurisprudence de la Cour

[367] Place relative des indices dans les arrêts retenant la requalification.

de cassation, car cet indice avait été mis en avant par la chambre sociale dans son premier arrêt relatif aux plateformes de mise au travail en 2018[368] : sur les 34 décisions d'appels dans lesquelles cet indice est mobilisé dans les motifs des juges, seules 4 ont été prononcées durant la période 2015-2018, soit avant l'arrêt *Take Eat Easy* de novembre 2018. Cet indice est mobilisé par les juges aussi bien contre les plateformes de livraison que celles de transport de personnes : sur les 34 décisions, 16 concernent la première catégorie de plateforme, 18 la seconde. En revanche, le deuxième indice le plus souvent mobilisé dans les motifs des juges, à savoir la possibilité de sanctions, l'est de manière prédominante à propos des plateformes de VTC : sur les 33 décisions retenant la qualification de contrat de travail qui font mention de cet indice dans les motifs des juges, 22 concernent le transport de personne, soit 67 %.

**La variété des indices mobilisés montre la plasticité de la méthode du faisceau d'indices, les juges mobilisant des indices différents pour retenir la qualification**. Cette flexibilité dans l'argumentation juridique est d'autant plus frappante que les indices souvent cités comme pouvant habituellement renforcer la qualification de subordination dans la jurisprudence en général, tels que l'exclusivité, l'aide aux formalités administratives, l'imposition des horaires ou le matériel fourni, sont mobilisés de manière relativement marginale dans le contentieux des travailleurs de plateformes. Cette plasticité permet en outre de retenir des indices propres au fonctionnement des plateformes : la géolocalisation, la désactivation, l'interdiction de conserver les données de la clientèle, l'affectation par un algorithme ou l'imposition d'un itinéraire. Ainsi, cette souplesse dans le maniement des indices à même de conduire à la qualification de contrat de travail permet aux juges d'adapter leur appréciation à des situations nouvelles, comme celles créées par les plateformes de mise au travail, et de renouveler la grammaire d'appréciation de la subordination sans modifier le cadre général de la jurisprudence. Si cette malléabilité des concepts juridiques et de leur appréciation vis-à-vis des faits permet d'épouser les évolutions de la vie sociale et économique, elle n'est pas sans poser de problèmes de lecture et de compréhension, voire de systématisation.

Venons-en maintenant aux décisions de non-requalification.

## 3.3 Les décisions de non-requalification

Les arrêts de non-requalification sont au nombre de 85, soit 55 % du corpus total. Parmi ces 85 décisions, 76 sont des confirmations de première instance, soit un taux de confirmation de 89 % (contre 62 % pour les décisions de qualification). 61 arrêts concernent le transport de personnes (soit 72 % des arrêts de non-requalification), 18 les plateformes de livraison (soit 21 %), 5 le diagnostic électrique (soit 6 %).

[368] Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079.

Analysons les 85 décisions de notre corpus qui retiennent la non-qualification de contrat de travail, au travers des modèles (3.2.1) et des indices (3.2.2) mobilisés dans les motifs mêmes des juges.

### 3.3.1 Les modèles « plateformes » au soutien des décisions de non-requalification

Afin d'évaluer le poids relatif des modèles dans les motifs des juges, nous avons relevé de manière individuelle et combinée, la part relative des trois modèles d'arguments côté « plateformes » (« liberté d'organisation » ; « liberté de commerce » ; « plateforme intermédiaire »).

**Tableau 23 : Les modèles mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de non-requalification**

| Modèles | Nombre de motifs | Pourcentage[369] |
|---|---|---|
| *« Liberté d'organisation »* | 71 | 84 % |
| *« Liberté de commerce »* | 51 | 60 % |
| *« Plateforme intermédiaire »* | 38 | 45 % |
| *« Liberté d'organisation » et « Plateforme intermédiaire » et « Liberté de commerce »* | 33 | 39 % |
| *« Liberté d'organisation » sans « Plateforme intermédiaire »* | 32 | 38 % |
| *« Liberté d'organisation » sans « Liberté de commerce »* | 20 | 24 % |
| *« Liberté de commerce » sans « Plateforme intermédiaire »* | 18 | 21 % |
| *« Liberté d'organisation » sans « Plateforme intermédiaire » ni « Liberté de commerce »* | 14 | 16 % |
| *« Plateforme intermédiaire » sans « Liberté de commerce »* | 5 | 6 % |
| **Total** | **85** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions de non-requalification vers le salariat.

Lecture : parmi les 85 décisions de non-requalification vers le salariat, 71 font apparaitre la liberté d'organisation dans les motifs des juges, soit 84 % de ces décisions.

Le modèle de la « liberté d'organisation » est de manière significative celui qui est le plus mobilisé : dans 84% des décisions du corpus, contre 60 % pour le modèle de la « liberté de commerce » et 45 % pour le modèle de la « plateforme intermédiaire ».

La mobilisation des modèles est plus élevée dans les décisions de non-requalification que dans celles de requalifications. Ainsi, le modèle prédominant de la « liberté d'organisation » est mobilisé dans 84 % des décisions de non-requalification contre 65 % pour le modèle prédominant du « pouvoir d'autorité » dans les décisions de requalification. Cette importance

[369] La part relative de l'indice dans le corpus des décisions de non-requalification.

relative des modèles dans les motifs des juges tient surtout à l'importance du contentieux de l'AGS, dans lequel la question de la requalification (ou non-requalification) est généralement moins (voire pas du tout) motivée par les juges : 38 décisions de requalification mettent en jeu l'AGS et/ou un liquidateur contre 15 arrêts de non-requalification.

Il existe également dans ces décisions de non-requalification une combinaison plus fréquente des modèles que dans les décisions de requalification : le modèle de la « liberté d'organisation » est mobilisé seul dans 14 décisions seulement alors que les deux autres modèles ne sont quant à eux jamais mobilisés sans le modèle de la « liberté d'organisation ». Ces combinaisons fréquentes des modèles méritent d'être interrogées. On rappelle que les cités de justification supposent une cohérence interne forte et se suffisent à elles-mêmes, le principe supérieur commun devant être le seul étalon de la juste décision. Ainsi, en forçant le trait, le modèle de la « liberté d'organisation », qui relève de la « cité industrielle », est en principe incompatible avec le modèle de la « liberté de commerce », qui renvoie à la « cité marchande » : le premier modèle suppose une coopération entre les acteurs pour que l'opération économique globale fonctionne, alors que le second repose sur la concurrence entre les acteurs. Or, on ne peut dans le même temps coopérer et se faire concurrence… Et pourtant, les deux modèles sont invoqués ensemble dans au moins 39 % des décisions de requalification[370]. Au moins trois types de raisonnements peuvent expliquer cette apparente incohérence :

- soit les juges font feu de tout bois et mobilisent tout argument allant dans le sens de la reconnaissance de l'indépendance avec des indices qui charrient des valeurs différentes ;
- soit les juges considèrent qu'un même indice peut justifier en même temps une liberté d'organisation et une liberté de commerce : par exemple la liberté de connexion (et de déconnexion) suppose *a priori* une liberté de concurrence permettant aux travailleurs de se connecter à une autre plateforme ou de se consacrer en priorité à sa clientèle personnelle ; mais elle peut également apparaître comme un corollaire de la liberté d'emploi du temps et donc de la liberté d'organisation ;
- soit les juges, partant des éléments de fait, considèrent les éléments de preuve un à un et les classent comme éléments en faveur de l'indépendance ou non, sans égard pour les logiques sous-jacentes à chacun d'eux. C'est ce que suppose l'article 9 du Code de procédure civile, qui dispose : « Il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention », ce qui veut dire que les parties ont la charge de la preuve et que les juges apprécient les éléments qui leur sont soumis.

[370] Dans le même sens et pour une étude remarquable des justifications et de l'adaptation de la théorie de L. Boltanski et L. Thévenot au droit social, voir F. Guiomard, *La justification des mesures de gestion du personnel*, Université Paris Nanterre, sous la direction de M. A. Lyon-Caen, soutenue le 2 décembre 2000.

À suivre le syllogisme judiciaire[371], les juges devraient logiquement partir de la catégorie juridique de l'indépendant pour évaluer les éléments de fait et exclure le cas échéant la qualification de contrat de travail, car le questionnement ne porte pas sur la qualification du travailleur de plateforme comme indépendant, qualité qu'il a nécessairement prise formellement pour pouvoir s'inscrire sur la plateforme, mais sur le fait de lui dénier ou non la qualité de salarié. Il ne s'agit donc pas de le qualifier positivement d'indépendant, mais de lui refuser, dans le cas des décisions de non-requalification, la qualité de salarié. Il faut admettre néanmoins que la qualification d'indépendant devrait permettre d'exclure celle de salarié : on est soit l'un soit l'autre. L'article L.8221-6-1du Code du travail dispose en effet : « Est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre ». Remarquons que cette « définition » repose sur la liberté d'organisation (soit l'indépendant définit lui-même ses conditions de travail, soit il consent – librement – aux conditions négociées ou posées par le donneur d'ordre) et non sur la liberté de concurrence. Un autre problème survient alors : en droit, il n'existe pas de méthode de qualification de l'indépendant comme il en existe pour le salariat[372]. Dès lors, l'indépendance est essentiellement définie en négatif par rapport au salariat, ce qui trouble alors le syllogisme juridique pour les avocat·es de plateformes et les juges qui retiennent la non-requalification, car ils ne peuvent définir une règle de droit claire caractérisant les éléments de qualification de l'indépendant pour exclure le salariat.
Peut-être conviendrait-il alors de relativiser ici l'importance du syllogisme juridique et de considérer avec les réalistes américains et le danois Alf Ross que celui-ci sert d'étendard de la rigueur du raisonnement juridique, légitimant le rôle des juges, dont l'impossible logique formelle[373] dissimule mal les éléments psychologiques, idéologiques et les facteurs sociaux qu'ils prennent en compte[374]. Dès lors, les modèles qu'ils mobilisent dans la justification de leurs arrêts sont certainement la traduction de leurs propres valeurs.

Pour refuser la qualification de la subordination, les juges se fondent avant tout sur la rhétorique de la liberté dont jouiraient les travailleurs de plateformes. Aussi, il est intéressant de pointer les corrélations entre les indices relevés dans notre cadre d'analyse et le modèle de la « liberté d'organisation » qui est prépondérant dans les décisions de non-requalification.

[371] Qui suppose dans la majeure d'exposer la règle de droit applicable, puis dans la mineure les éléments de fait pertinents pour conclure par l'application de la règle de droit aux faits.
[372] Sauf peut-être en droit fiscal : Le travailleur indépendant est défini comme la personne qui dispose d'une grande latitude pour l'organisation de ses contacts et opérations, qui perçoit directement sa rémunération et ne fournit pas de justification détaillée de son activité, cf. CE 24 février 1982, req. n° 21432.
[373] A. Ross, *On Law and Justice*, Stevens, London, 1958, p. 151.
[374] Voir par ex. J. Dewey, « Logical Method and Law », *Cornell Law Review*, 17, 1924.

**Tableau 24 : Corrélation entre les indices et le modèle de la « liberté d'organisation » dans les motifs des juges dans les décisions de non-requalification**[375]

| Indices | Corrélation lib. org./indice | Pourcentage dans lib. organ. Non requalif.[376] |
|---|---|---|
| *Liberté d'emploi du temps* | 64 | 90 % |
| *Absence d'exclusivité* | 61 | 86 % |
| *Liberté d'accepter des prestations* | 62 | 87 % |
| *Liberté de connexion* | 62 | 87 % |
| *Qualité du service* | 52 | 73 % |
| *Déconnexion comme faculté commerciale (comparaison)* | 50 | 70 % |
| *Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application* | 55 | 77 % |
| *Cadre légal spécifique pour les plateformes* | 49 | 69 % |
| **Total** | **71** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions de non-requalification vers le salariat motivées par la liberté d'organisation.

Lecture : parmi les 71 décisions de non-requalification vers le salariat motivées par la liberté d'organisation, 64 font apparaitre la liberté d'emploi du temps dans les indices relevés par les juges, soit 90 % de ces décisions.

L'indice de la « liberté d'emploi du temps » est massivement mobilisé dans le cadre des décisions de non-requalification reposant sur le modèle de la « liberté d'organisation » (90 %). Cette liberté d'emploi du temps permet au travailleur de plateforme – en vérité surtout les chauffeurs VTC – de décider de travailler de jour ou de nuit, de choisir ses temps de pause, etc. Cette liberté d'emploi du temps est surtout invoquée à propos du transport de personnes : sur les 64 décisions relatives à la liberté d'emploi du temps, 52 concernent les chauffeurs VTC. Cela découle certainement du fait que les plateformes de livraison de repas ont une activité et un besoin de disponibilité des livreurs aux heures des repas, alors que l'activité des chauffeurs peut davantage s'étaler sur la journée et la nuit.

Cette liberté « d'emploi du temps » relève assurément de la liberté d'organisation et non de celle de concurrence. Il est intéressant de pointer que, dans la conception des juges, cette liberté n'est pas absolue et que la qualité de service (mentionné dans 73 % des décisions de non-requalification mentionnant le modèle de la « liberté d'organisation »), les éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application (mentionné dans 77 % de ces mêmes décisions) et le cadre légal spécifique (mentionné dans 69 % des arrêts du même corpus)

[375] Pour une étude affûtée de ces différents indices dès les premières décisions du fond, voir A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. Soc.*, 2018, p. 547.

[376] Au sein du corpus des arrêts de non-requalification retenant le modèle de la « liberté d'organisation », nous mesurons la part relative de chacun des indices.

justifient des limites à la liberté d'organisation. Ces sujétions ne sont pas retenues comme des éléments pouvant caractériser l'exercice d'un pouvoir, et partant comme caractéristiques d'une subordination, mais comme des contraintes habituelles ou acceptables entre partenaires d'affaires dans la réalisation d'une opération économique commune. Elles sont considérées ici comme la traduction d'une exigence de coopération minimale.

Notons par ailleurs que, parmi les 38 décisions qui retiennent dans leurs motifs le modèle de la « plateforme intermédiaire », 35 ont été prises par la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » de la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris[377]. Ce constat semble marquer une politique contentieuse propre à cette formation de jugement qui invoque un modèle d'argument qui n'est pratiquement pas mobilisé par les autres formations ailleurs en France[378]. Autrement dit, ils seraient les seuls à adopter la logique de la « cité par projets » pour justifier la qualité d'indépendant des travailleurs de plateforme.

Remarquons que cette formation de jugement use d'une technique judiciaire, dite du *distinguishing,* traditionnellement pratiquée dans les systèmes de *Common law* et non en droit continental comme en France. Cette technique sert à distinguer l'espèce à trancher de celle d'un précédent, afin d'écarter le *ratio decidendi* – la justification de la solution jurisprudentielle précédente – pour la présente affaire. Il s'agit généralement de montrer que les faits sont d'une différence telle qu'ils commandent d'appliquer une solution différente. Les juges français n'étant pas tenus par la règle du précédent, ils n'explicitent que rarement leurs méthodes d'interprétation de la jurisprudence de la Cour de cassation. Généralement, ils reprennent dans leurs motifs les mêmes expressions et termes utilisés par la Cour de cassation dans ses arrêts, sans nécessairement toujours référencer l'arrêt mobilisé. Les références à des jurisprudences par la formation de jugement « Alzeari Fourmy Lagarde Legris » demeurent néanmoins rares : ils ne le font que dans 10 décisions sur les 69 qu'ils ont eues à trancher dans notre corpus. Dans l'une de ces décisions, la formation de jugement se place dans une relation dialogique avec l'arrêt *Voxtur* de la Cour de cassation, pour souligner deux différences essentielles entre la situation de fait qu'ils ont à trancher et celle soumise précédemment à la Cour de cassation.

Dans un premier temps ils précisent :

> « M. [U] n'est pas davantage fondé à considérer que le taux, variable, de la commission prélevée par Uber caractérise un pouvoir de contrôle. Outre que dans l'arrêt *Voxtur*, le taux maximum était nettement plus élevé, dans de multiples contrats commerciaux, le montant dû au fournisseur (ici, Uber) varie en fonction de la quantité achetée (ici, M. [U]). Autrement dit, il est normal, d'aucuns pourraient dire : souhaitable, que le chauffeur qui effectue moins de courses subisse un taux de commission plus élevé. ».

[377] Sur cette formation, voir les chapitres 5 et 6.
[378] Voir chapitre 6.

Sur un second aspect, ils ajoutent :

> « S'agissant du contrôle de la qualité proprement dite de la prestation, il peut être noté que, dans l'arrêt *Voxtur*, l'appréciation se faisait en temps réel et la 'sanction' beaucoup plus susceptible d'être subie puisque le chauffeur devait avoir à son bord un appareil informatique, fourni par la société, permettant au client de faire part de son appréciation pendant la course et que le niveau de satisfaction moyen devait être de '4,5' sur 5, le contrat pouvant être résilié si deux notes ou plus étaient inférieures ou égales à '3' par semaine et sur deux semaines consécutives ou si trois notes étaient inférieures ou égales à 4 par semaine sur deux semaines consécutives.
>
> Rien de tel dans le cas de M. [U], outre qu'il peut être observé, d'une part, que le fait qu'un client particulier soit mécontent de la performance d'un artisan se résout, pour le moins fréquemment, par une diminution de la somme convenue voire la résiliation pure et simple du contrat, d'autre part que, là encore, M. [U] ne démontre pas avoir vu sa rémunération baisser du fait de la mauvaise qualité alléguée de sa prestation. »

Ces deux raisonnements de type *distinguishing* servent à montrer que les plateformes Uber et Voxtur ne fonctionnent pas de la même manière et que la solution retenue pour l'une ne peut valoir automatiquement pour l'autre. Cette manière de procéder est appréciable, car les juges du fond explicitent alors les usages qu'ils font de la jurisprudence de la Cour de cassation, plutôt que d'occulter dans des formules générales et abstraites l'interprétation qu'ils en retiennent véritablement. À l'heure où la Cour de cassation a expressément affirmé que la jurisprudence est une source de droit, il serait peut-être temps que les juges du fond la traitent comme telle et explicitent mieux les usages et interprétations qu'ils en font.

### 3.3.2 Les indices au soutien des décisions de non-requalification

Nous avons classé les indices mobilisés dans les motifs des juges par leur ordre d'importance quantitative.

**Tableau 25 : Les indices mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de non-requalification**

| ***Indices*** | ***Nombre*** | ***Pourcentage*** |
|---|---|---|
| *Présomption de non-salariat* | 67 | 79 % |
| *Liberté d'emploi du temps* | 65 | 76 % |
| *Liberté d'accepter des prestations* | 63 | 74 % |
| *Liberté de connexion* | 63 | 74 % |
| *Absence d'exclusivité* | 62 | 73 % |
| *Éléments de contraintes nécessaires au fonctionnement de l'application* | 57 | 67 % |
| *Qualité du service* | 54 | 64 % |
| *Insuffisance de preuves (soit pas assez, soit trop collectives)* | 53 | 62 % |
| *Déconnexion comme faculté commerciale (comparaison)* | 52 | 61 % |
| *Cadre légal spécifique pour les plateformes* | 50 | 59 % |

| | | |
|---|---|---|
| *Travailleurs veulent être indépendants* | 42 | 49 % |
| *Changement du modèle d'affaires depuis les dernières décisions* | 40 | 47 % |
| *Liberté choix zone de travail* | 31 | 36 % |
| *Liberté de fixer les tarifs* | 10 | 12 % |
| *Précédents invoqués* | 10 | 12 % |
| *Possibilité de recruter des sous-traitants* | 0 | 0 |
| **Total** | **85** | |

Données issues de notre base.

Champ : ensemble des décisions de non-requalification vers le salariat.

Lecture : parmi les 85 décisions de non-requalification vers le salariat, 65 font apparaitre la liberté d'emploi du temps dans les indices relevés par les juges, soit 76 % de ces décisions.

L'indice le plus fréquemment mobilisé est la présomption de non-salariat, invoquée dans 79 % des motifs des arrêts de non-requalification. Il est surprenant qu'il ne soit pas mobilisé systématiquement, dans la mesure où les travailleurs doivent se déclarer indépendants pour pouvoir s'inscrire sur la plateforme et que la présomption qu'elle emporte représente un avantage stratégique majeur en renvoyant la charge de la preuve sur les avocat·es de travailleur. Sur les 22 décisions de non-requalification dans lesquelles cet indice fait défaut, 20 ne font pas mention de cet indice par les avocat·es de plateforme dans leurs moyens, suggérant un oubli ou une impasse de leur part. Or, si elle n'est pas invoquée, les juges n'ont pas à soulever cette présomption d'office.

Certains indices sont invoqués exclusivement à propos des chauffeurs VTC, comme le changement de modèle d'affaires ou le cadre légal spécifique des plateformes. Il y a ici probablement un « effet avocat », car ce sont ceux qui représentent Uber qui avancent cette argumentation au soutien du modèle de la « plateforme intermédiaire »[379] et qui ont réussi à convaincre certains juges. L'argument de la volonté des travailleurs d'être indépendants est également invoqué quasi exclusivement pour les chauffeurs VTC[380]. Cela résulte du fait que, selon la législation désormais applicable, il faut non seulement suivre une formation obligatoire, mais également se faire immatriculer auprès de l'administration pour être chauffeur VTC, contraintes qui n'existent pas pour les livreurs. Ces formations et démarches administratives, qui peuvent être longues, témoignent d'un engagement préalable plus grand pour les chauffeurs VTC.

[379] Voir 2.1.1. de ce chapitre.

[380] Sauf dans une décision concernant la plateforme Uber Eats.

# Conclusion du chapitre 3

En guise de conclusion, nous aimerions souligner la prégnance de la « cité industrielle » dans le contentieux de la requalification vers le salariat des travailleurs de plateforme. Cette cité vise l'efficacité technique, scientifique, mais aussi organisationnelle. Or elle se retrouve mobilisée aussi bien par les avocat·es de travailleurs et les juges retenant cette qualification de salarié, en particulier lorsqu'ils invoquent le modèle du « service organisé », que par les avocat·es de plateformes et les juges rejetant cette requalification lorsqu'ils mobilisent le modèle – majoritaire – de la « liberté d'organisation ». Les deux perspectives partagent le constat que plateforme et travailleur doivent se coordonner pour l'efficacité globale de l'opération économique et la satisfaction du client. La différence se fait sur le constat soit de la plus grande contrainte, soit de la plus grande liberté du travailleur. Cette prégnance de la « cité industrielle », sans pour autant qu'elle soit hégémonique, montre que le droit du travail moderne ne s'est pas détaché de ses racines industrielles, voire tayloriennes, même face à des mises au travail renouvelées[381].

C'est certainement pour cette raison que la Cour de cassation a choisi de ne pas opérer de revirement de jurisprudence à l'occasion des affaires qu'elle a eu à connaître concernant des travailleurs de plateformes, soit en dégageant un nouvel indice de la subordination (la géolocalisation), soit en réactivant un ancien (le service organisé). En somme, les plateformes de mise au travail constituent, par les secteurs différents qu'elles touchent et surtout par les modalités techniques variables mises en œuvre par les algorithmes, un nouveau laboratoire pour mettre à l'épreuve la méthode dite « réaliste » de qualification de l'état de subordination juridique. À ce jour, nous ne repérons pas de révolution en la matière.

Ce maintien du cap jurisprudentiel appelle deux observations. Tout d'abord, il interroge la relation du droit, tel qu'interprété par la Cour de cassation, aux faits, tels que constatés par les juges du fond. Or, dans le contentieux de la qualification de contrat de travail, le rôle des faits est d'autant plus important que la méthode se veut « réaliste ». Cette appréciation des faits s'opère à un double niveau : d'abord il convient d'établir les faits par l'administration de preuves, ce qui est un travail chronophage tant pour les avocat·es des travailleurs[382] que pour ceux des plateformes[383], que les juges puissent retenir ou non – 62 % des décisions de non-requalification retiennent l'insuffisance des preuves, soit comme insuffisamment établies, soit

[381] K. Van den Bergh dans sa thèse invite à dépasser cette approche « industrielle » pour reconnaître une « subordination numérique ». Il constate en effet que les formes de subordinations entre les ordres explicites avec un encadrement physique diffèrent des dispositifs numériques des plateformes qui assignent, notent, géolocalisent, évaluent et éventuellement désactivent les comptes des travailleurs. Il invite les juges à prendre en compte la réalité de l'exercice renouvelé du pouvoir par les plateformes pour mieux les appréhender plutôt que de maintenir des indices anciens ; cf. la partie 2 de la thèse, *Les mutations du travail au prisme de la plateformisation*, sous la direction d'I. Daugareilh, soutenue le 11 décembre 2025 à Bordeaux.

[382] Voir chapitre 1.

[383] Voir chapitre 2.

comme trop collectives et non applicables au requérant individuel. Ensuite, une fois les faits établis, les juges doivent porter une appréciation sur ceux-ci. C'est essentiellement à ce moment qu'interviennent les modèles, qui explicitent les principes supérieurs communs à l'aune desquels sont mesurés les faits. Ils permettent de porter une appréciation sur les contraintes ou sujétions qui pèsent sur les travailleurs de plateforme ou au contraire sur le degré de liberté dont ils jouissent. Il existe alors dans l'argumentation des juges une étape « cachée », non explicitée, qui est la sélection des faits pertinents. Face à des faits établis – que ce soit par les avocat·es de travailleurs ou ceux des plateformes - et souvent non contestés par la partie adverse, les juges font face à un choix : lesquels retenir pour trancher le litige. Si généralement les juges explicitent les éléments de fait retenus, dans le cadre de la mineure du syllogisme juridique, ils ne s'expliquent pas sur la méthode de sélection parmi tous les faits qui leur sont soumis. Or, cette sélection repose certainement sur des principes – mais non explicités[384].

Ensuite, le maintien du cap jurisprudentiel n'a pas empêché certains juges de faire des pas de côté ou de retenir des positions alternatives : certains arrêts de requalification ont fait référence dans les motifs mêmes des juges à la dépendance économique, de manière accessoire, réactivant le vieux débat doctrinal entre dépendance économique et subordination juridique[385]. Surtout, dans les décisions de la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris, certains arrêts de non-requalification adoptent la « cité par projets », approche particulièrement nouvelle, voire rebelle à l'encontre de la jurisprudence de la Cour de cassation[386]. Ces « audaces » restent néanmoins limitées, les cadres de la méthode de qualification de l'état de subordination laissant suffisamment de marge d'appréciation aux juges du fond, soit pour trancher dans un sens ou dans l'autre, soit pour ne pas ouvertement se rebeller contre la juridiction « suprême » de l'ordre judiciaire.

Le contentieux relativement élevé en matière de requalification des travailleurs de plateformes, avec des avocat·es en position d'« acteurs répétés » des deux côtés de la barre et des juridictions ou des formations de jugement saisies de manière récurrente, a permis, malgré la nécessité d'individualiser chaque litige, de standardiser pour chaque catégorie d'acteurs leurs travaux – les conclusions pour les avocat·es (les moyens) et les arrêts pour les juges (les motifs)[387]. Les modèles peuvent participer à cette standardisation, surtout à l'occasion des actions individuelles groupées.

[384] La mesure entre les faits soumis par les avocats des parties et ceux retenus par les juges dans leurs motifs ne pourrait être sérieusement fait qu'en comparant les mémoires des avocats aux décisions juridictionnelles. Ce que nous n'avons pas pu faire, mais qui serait un champ exploratoire des plus intéressant.

[385] L'arrêt Bardou de la Cour de cassation du 6 juillet 1931 avait retenu le critère du lien de subordination juridique pour mieux écarter celui de la dépendance économique.

[386] Voir chapitres 6 et 7.

[387] Voir chapitre 5.

# Chapitre 4. Un contentieux sériel, des actions individuelles groupées. Une collectivisation du contentieux

L'expression « contentieux sériel » est très utilisée par la doctrine juridique. Elle est souvent associée à celle de « contentieux de masse » dont elle doit pourtant être, au moins en partie, distinguée. Le contentieux de masse n'a pas de définition juridique : c'est une expression courante qui n'a pas été conceptualisée[388]. Reflétant la multiplication des demandes en justice, il désigne une accumulation de demandes contentieuses qui ne pourraient être traitées dans un délai raisonnable. Selon une auteure, « plusieurs situations peuvent être qualifiées de "contentieux de masse". Il peut s'agir d'un nombre important de demandeurs s'opposant à un nombre plus restreint de défendeurs. (…) Le contentieux de masse désigne également une situation dans laquelle un nombre important de demandes portant sur le même sujet, ou dirigées contre un même défendeur, sont présentées devant une ou plusieurs juridictions de même degré, sans recours à l'action de groupe. Lorsqu'une situation de ce type se présente en première instance, les plaideurs déplaceront ensuite le contentieux vers les degrés supérieurs de juridiction. Ainsi, potentiellement, un contentieux de masse en première instance donnera lieu à un autre contentieux de masse en appel, voire en cassation. (…). Enfin, les termes contentieux de masse sont également utilisés dans des cas isolés de demandes qu'il n'est pas possible de regrouper, car elles ne concernent ni les mêmes personnes ni les mêmes objets, ni les mêmes défendeurs, mais qui présentent pourtant de grandes similitudes »[389]. Quelle que soit l'hypothèse, la massification d'un contentieux génère des difficultés au regard de la bonne administration de la justice – engorgement d'une juridiction, entrave à son fonctionnement normal, perte de temps et augmentation des coûts. La série s'inscrit ainsi dans le prolongement des réflexions menées sur les contentieux de masse, qui ont montré combien l'accumulation de demandes similaires reconfigure les paramètres de la bonne administration de la justice (délais, organisation des formations, modes de rédaction des décisions)[390]. Le contentieux des travailleurs de plateforme pourrait certainement être envisagé comme un contentieux de masse en raison des centaines de requêtes en requalification présentées[391]. Lors d'un entretien, un avocat d'Uber indiquait ainsi avoir « près de 800 contentieux en cours devant les conseils de

Chapitre rédigé par Hélène Nasom-Tissandier.

[388] C.-G. Abitbol, *Contentieux sériels en procédure civile française*, Thèse, Paris 1, 2024, p. 15.

[389] *Ibid*., p. 17.

[390] Rapport public 1998 du Conseil d'État *in La mission permanente d'inspection des juridictions administratives*, 1999 p.193. V. encore le rapport *L'action collective en droit administratif*, 2009.

[391] J. Giusti, « Les travailleurs de plateforme invitent à faire preuve de modernité », Lexbase éd. soc., 25 mars 2021.

prud'hommes ». Cette appréhension comme contentieux de masse n'est cependant pas assez précise pour être retenue dans le cadre d'une étude systématique des décisions de justice, aussi faut-il n'en saisir que son aspect sériel. De surcroît, on pourrait difficilement évoquer un contentieux de masse : quelques centaines de saisines des conseils de prud'hommes ne peuvent y suffire, même si leur poids est relativement important dans le contentieux de la requalification du contrat – qui inclut celui de la requalification du CDD en CDI[392].

| **Encadré 10 : Anonymisation retenue pour les magistrat·es** | |
|---|---|
| Conseiller·ère à la chambre sociale de la Cour de cassation 1 | CCC1 |
| Conseiller·ère à la chambre sociale de la Cour de cassation 2 | CCC2 |
| Conseiller·ère à la chambre sociale de la Cour de cassation 3 | CCC3 |
| Avocat·e général·e de la chambre sociale de la Cour de cassation 1 | AGCC1 |
| Avocat·e général·e de la chambre sociale de la Cour de cassation 2 | AGCC1 |
| Avocat·e général·e de la chambre sociale de la Cour de cassation 3 | AGCC3 |
| Magistrat·e de cour d'appel | MCA |

# 1 Mise en lumière d'un contentieux sériel

Le contentieux sériel reflète un contentieux de masse : « toutes les séries présentent une masse, tous les contentieux de masse ne sont pas des séries »[393]. Il s'agit cependant d'un objet flou. Cette catégorie relève davantage d'une construction fonctionnelle – élaborée pour penser l'encombrement des juridictions et les réponses procédurales qu'il appelle – que d'une notion juridique stabilisée. L'enjeu est alors d'explorer la pluralité de sens et de situations que recouvre le contentieux sériel dans le cas des plateformes.

Il est défini en droit public de la manière suivante : « des requêtes ayant un objet analogue, dont la solution dépend de la ou des mêmes questions de droit présentées ou non devant la même juridiction et dont le nombre total, apprécié en valeur relative par rapport au flux annuel, est significatif »[394]. Cette définition, forgée pour les besoins du contentieux administratif, offre un cadre transposable au contentieux social dès lors qu'elle insiste à la fois sur la répétition de

[392] Contentieux qui représente 1803 saisines en 2018, 2249 en 2020 et 1921 en 2022. C. Moreau, É. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022. Poursuite de la baisse des demandes, concentration géographique, hausse des durées*, Direction des affaires civiles et du Sceau, Ministère de la Justice, 2024.

[393] C.-G. Abitbol préc., p. 22

[394] Rapport public 1998 du Conseil d'État *in La mission permanente d'inspection des juridictions administratives*, 1999 p.193. V. encore le rapport *L'action collective en droit administratif*, 2009 : « La notion de série ou de contentieux sériel peut être définie comme une pluralité de requêtes rédigées de façon plus ou moins similaires qui mettent en cause, par des moyens identiques ou non, la légalité de mesures individuelles déclinées à l'identique à l'encontre d'administrés dans la même situation juridique ou la responsabilité d'une ou plusieurs personnes publiques à l'égard de victimes placées dans la même situation ».

la question de droit et sur le caractère significatif du volume par rapport au flux ordinaire des affaires. La série est souvent un phénomène conjoncturel[395], à l'instar du contentieux des travailleurs de plateforme que nous étudions. Selon un rapport rendu au ministère de la Justice en 2024, l'augmentation du nombre de saisines des cours d'appel et de pourvois en cassation sont des indicateurs de l'arrivée d'un contentieux en série porteur d'un intérêt particulier qui n'est pas seulement individuel mais peut revêtir une dimension collective[396]. La doctrine publiciste relative aux contentieux de masse a déjà mis en évidence ce glissement : à partir d'un empilement de dossiers singuliers, se dessine progressivement un enjeu collectif, que les outils procéduraux classiques peinent à appréhender comme tel. On pourra identifier une série dès lors que les mêmes demandes sont adressées contre un même employeur ou donneur d'ordre (Uber, Deliveroo etc.) devant une même juridiction ou des juridictions différentes. On trouve ici une logique de « communauté d'objets de litige » qui peut être regardée comme le critère central des contentieux sériels, distincts tant des contentieux diffus que des véritables actions collectives. On est en présence d'une série contentieuse lorsque plusieurs travailleurs ont des intérêts personnels qui se rejoignent : la question de droit posée au juge et le résultat attendu sont les mêmes. Les personnes ont un même *intérêt à agir*. Par l'accumulation de leurs actions, elles peuvent faire masse et dégager un certain intérêt collectif né de la communauté d'intérêts individuels[397]. Pourtant, l'action en justice demeure individuelle[398] et le dommage éventuellement réparé sera également individualisé. Cette tension entre support procédural individuel et portée collective permet de concevoir le contentieux sériel comme une forme de « collectivisation par le bas », distincte de l'action de groupe mais porteuse d'effets voisins en termes de dénonciation d'atteintes systémiques. **Le contentieux sériel se distingue alors des actions strictement individuelles. Il est un contentieux collectif[399] par le regroupement**

[395] V. C. Moreau, É. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022. Poursuite de la baisse des demandes, concentration géographique, hausse des durées*, Direction des affaires civiles et du Sceau, ministère de la Justice, 2024. Trois séries sont identifiées par les auteures : le « complément poste », les recours en paiement des heures supplémentaires par le Commissariat d'Énergie atomique, des plans de départ volontaire de la société Altran.

[396] *Ibid*.

[397] J. Giusti, préc. : « les milliers de personnes travaillant toutes avec la même plateforme et donc, soumises aux mêmes conditions de travail, de surcroît standardisées, appartiennent à une même catégorie de justiciables, se retrouvant tous dans une même situation juridique »

[398] Ce qui distingue notamment l'action sérielle de l'action de groupe.

[399] À distinguer du contentieux collectif par essence tel le contentieux porté par les organisations syndicales dans l'intérêt collectif de la profession qui ne permet pas la régularisation des situations individuelles. Le litige présente un caractère strictement collectif « lorsqu'il tend, de manière abstraite, à trancher une question de droit, sans demander au juge l'attribution d'un avantage particulier. Ce type d'action met normalement en confrontation syndicats, institutions représentatives du personnel et employeurs ou organisations patronales », M. Henry, « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels par des chemins qui ne mènent pas au sommet », *Dr. ouvr.,* Nov. 2014, n° 796, p. 772.

**d'actions individuelles**[400]**, un contentieux certes individuel mais à portée collective**[401]. Dans la typologie proposée par certains travaux récents, il s'apparente ainsi à un contentieux du « collectif-pluralité », c'est-à-dire que la juxtaposition de situations analogues suffit à faire émerger un intérêt collectif sans qu'il soit nécessairement pris en charge par des acteurs représentatifs constitués[402]. Comme le souligne lors d'un entretien MCA :

> (…) je ne dis pas qu'Uber est une série, parce que, si j'en crois mon premier président, il y a 300 dossiers Uber, on doit pouvoir rendre 300 dossiers identiques, 300 arrêts identiques, ce qui n'est pas le cas. Mais c'est trois cents arrêts qui se ressemblent.

Le contentieux des travailleurs de plateforme se présente comme un contentieux sériel à un double titre. Il l'est d'abord dans sa globalité, parce qu'il se traduit par une multiplication de demandes similaires, nécessairement individuelles en ce qu'elles reposent à chaque fois sur un contrat et une situation de fait distincts spécifiques à chaque travailleur, mais appuyées sur les mêmes arguments de droit contre un même défendeur devant des conseils de prud'hommes différents, sans réelle coordination[403]. Le caractère sériel résulte alors ici de la multiplicité des saisines de plusieurs juridictions sur la même question de droit. En cela, la sérialisation du contentieux permet une analyse statistique quelle que soit la juridiction saisie, dès lors que la question de droit posée au juge, celle de la qualification du contrat conclu entre le travailleur et la plateforme, déterminante pour l'issue du litige, est identique – et ce même si les demandes de dommages-intérêts varient. Elle offre, de ce point de vue, un terrain privilégié pour observer la manière dont différentes juridictions s'approprient une même question de principe, et interroge ainsi l'unité du droit du travail à l'ère des plateformes. Ensuite, ce contentieux présente un caractère sériel parce que certaines des demandes individuelles contre un même défendeur (Uber par exemple) sont groupées devant une même juridiction et présentées de façon concomitante après coordination par le ou les avocat·es qui représentent les travailleurs. Le caractère sériel résulte dans ce cas de la multiplicité des saisines d'une seule juridiction sur la même question de droit. Celles-ci peuvent être traitées de façon groupée par le conseil de prud'hommes ou la cour d'appel dans une volonté de cohérence procédurale. La juridiction peut joindre des affaires et « rassembler pour les juger ensemble, des litiges qui se présentent dans

[400] Remédiant en cela aux défauts du modèle processuel français qui reste enfermé dans une modèle individualiste, mis en lumière il y a plus de dix ans par Évelyne Serverin : « Si on analyse les critères qui caractérisent "le droit au tribunal effectif", dans une société démocratique, on constate que tous renvoient à un cadre d'action circonscrit par un litige spécifique (la cause) qui oppose des sujets individuels (personnes, particuliers, auteur de prétention…) sur la défense de leurs intérêts directs et personnels. La place majeure donnée à l'intérêt personnel dans l'initiation du procès n'est que le reflet de l'importance donnée à l'intérêt individuel dans les systèmes économiques et sociaux d'inspiration libérale », É. Serverin, « Une enquête juridique sur la place du collectif dans la justice contemporaine », *in Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, dir. I. Omarjee et L. Sinipoli, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 10. V. aussi M. Henry, préc.

[401] M. Henry, préc. : « Chacun sait pourtant que beaucoup de litiges, dès lors qu'ils peuvent avoir une portée collective, sont susceptibles d'être abordés, soit par le versant prud'homal, sous forme sérielle, soit par le versant de la question de principe, dans le cadre d'une action syndicale devant le Tribunal de grande instance ».

[402] A. Minasian, préc.

[403] V. introduction.

un ordre dispersé »[404]. La jonction d'affaires n'est toutefois pas obligatoire, et il arrive que « des séries d'affaires dirigées contre un même employeur soient traitées en même temps tout en restant distinctes et en donnant lieu à des décisions séparées aux motifs identiques »[405]. Ces décisions forment néanmoins une série, facilitant l'analyse statistique et comparée des décisions rendues par une même juridiction[406]. On peut en prendre pour exemple l'audience de départage commune à 139 chauffeurs devant le conseil de prud'hommes de Lyon[407]. La constitution d'une telle série peut être coordonnée (demandes déposées en même temps par un seul avocat) ou progressive (demandes déposées de manière individuelle par le ou les avocat·es au fur et à mesure de la complétude des dossiers). Néanmoins, dans les deux hypothèses, le caractère sériel du contentieux permet un travail d'analyse systématique des décisions de justice aux fins de repérer les principaux arguments en demande et en défense ainsi que la systématisation de la motivation (la trame) de la décision de justice. C'est précisément cette possibilité de mise à plat des raisonnements judiciaires, facilitée par la série, qui permet d'interroger le rôle du juge dans la construction du statut des travailleurs de plateformes.

**Encadré 11 : les sens du contentieux sériel**

- Multiplication de demandes similaires, nécessairement individuelles, mais appuyées sur les mêmes arguments de droit, contre un même défendeur, devant des conseils de prud'hommes qui peuvent être différents, sans coordination.
- Actions individuelles groupées, soit par un juge, soit **surtout** par un avocat. Mise en cohérence opérée par un acteur de la procédure. Contentieux individuel mais organisé collectivement.

Le tableau ci-après permet l'identification des séries dans le contentieux développé devant les cours d'appel durant la période considérée suivant à la fois le nombre d'arrêts composant la série, le pôle et/ou la chambre de la cour d'appel saisie, la société intimée, la date du jugement du conseil de prud'hommes et l'avocat ayant porté la série.

**Tableau 26 : Décisions sérielles**

| Nombre de décisions dans la série | Cour d'appel | Date | N° RG | Intimé | Date(s) jugement CPh | Date(s) interjeté appel | Avocat en demande |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **6** | Aix-en-Provence | 18/09/2020 | 19/03819<br>19/03830 | Take Eat Easy | 22/01/2019 | 06/03/3019 | Me Mention |

[404] É. Serverin, « Une enquête juridique sur la place du collectif dans la justice contemporaine », *in Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, dir. I. Omarjee et L. Sinipoli, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 10.
[405] *Ibidem*.
[406] V. chapitres 5 et 6.
[407] CPH Lyon, 20 janv. 2023, n° 20/00746.

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | (Ch. 4.7 réunies) | | 19/03833<br>19/03816<br>19/03813<br>19/03827 | | | | |
| **2** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 08/10/2020 | 18/05469<br>18/05471 | Tok Tok Tok | 01/02/2018 | 17/04/2028 | Me Mention |
| **4** | Toulouse | 29/01/2021 | 19/04535<br>19/04538<br>19/04537<br>19/04534 | Take Eat Easy | 25/09/2019 | | Me Mention |
| **18** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 15/09/2022 | 21/08888<br>21/08885<br>21/08881<br>21/08797<br>21/08889<br>21/08866<br>21/08886<br>21/08813<br>21/08795<br>21/08890<br>21/08798<br>21/08875<br>21/08861<br>21/08800<br>21/08879<br>21/08863<br>21/08887<br>21/08853 | Take Eat Easy | 22/09/2021 | 24/09/2021 | Me Mention |
| **5** | Paris (pôle 6 ch. 9) | 07/06/2023 | 21/00421<br>21/00427<br>21/00419<br>21/00415<br>21/00426 | Take Eat Easy | 02/10/2020 | 18/12/2020 | Me Mention |
| **5** | Versailles (ch. 11) | 21/10/2021 | 22/00200<br>22/00199<br>22/00201<br>22/00202<br>22/00205 | Socotec | 12/12/2019 | | Me Ndao/Me Debono-Chazal |
| **10** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 16/09/2021 | 20/04929<br>20/04952<br>20/04960<br>20/04950<br>20/04931<br>20/04963<br>20/04951 | Uber | 23/06/2020 | 30/07/2020 | TTLA |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 20/04930<br>20/04949<br>20/07627 | | | | |
| **8** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 11/05/2023 | 22/08221<br>22/08219<br>22/08229<br>22/08230<br>22/08231<br>22/08228<br>22/08225<br>22/08217 | Uber | 02/06/2022 | 20/09/2022 | TTLA |
| **9** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 14/12/2023 | 23/02708<br>23/02679<br>23/02804<br>23/02805<br>23/02706<br>23/02709<br>23/02689<br>23/02700<br>23/02806 | Uber | 06/12/2022 (6)<br>14/12/2022 (4) | 06/04/2023<br>07/04/2023 | TTLA |
| **10** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 11/01/2024 | 23/02704<br>23/02701<br>23/02707<br>23/02807<br>23/02705<br>23/02801<br>23/02809<br>23/02702<br>23/02713<br>23/02703 | Uber | 06/12/2022 (6)<br>14/12/2022 (4) | 06/04/2023<br>07/04/2023 | TTLA |
| **7** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 18/01/2024 | 23/03043<br>23/02808<br>23/03048<br>23/03046<br>23/03045<br>23/03049<br>23/03047 | Uber | 29/11/2022 (6)<br>06/12/2022 (1) | 03/05/2023 (6)<br>21/06/2023 (1) | TTLA |
| **5** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 02/05/2024 | 23/04226<br>23/04223<br>23/04440<br>23/04441<br>23/04439 | Uber | 04/04/2023 | 23/05/2023 (2)<br>21/06/2023 (3) | Me Giusti |
| **5** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 16/05/2024 | 23/04257<br>23/04252<br>23/04262 | Uber | 04/04/2023 | 23/05/2023 | Me Giusti |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 23/04258<br>23/04253 | | | | |
| **4** | Paris (pôle 6 ch. 2) | 13/06/2024 | 23/04254<br>23/04255<br>23/04256<br>23/04260 | Uber | 04/04/2023 | 23/05/2023 | Me Giusti |
| **2** | Paris (pôle 6 ch. 6) | 20/04/2022 | 19/12323<br>19/12324 | Voxtur | 21/11/2019 | | Me Legros |
| **2** | Lyon | 15/03/2024 | 22/08107<br>23/00264 | Uber | 22/11/2022<br>13/12/2022 | 06/12/2022<br>17/02/2022 | Me Ligier et Fernandez |
| **2** | Paris | 29/02/2024 | 23/06044<br>23/06045 | Uber | 06/12/2022<br>29/11/2022 | 15/09/2023<br>15/09/2023 | TTLA |

Les contentieux sériels ou groupés peuvent avoir des effets sur l'institution juridictionnelle saisie.

# 2 Contentieux sériel et bonne administration de la justice

La multiplication de litiges similaires vient percuter une justice prud'homale historiquement pensée pour des différends individuels. La série révèle, parfois brutalement, les limites matérielles et organisationnelles des juridictions lorsqu'elles sont confrontées à un contentieux à la fois répétitif et fortement chargé d'enjeux collectifs. Les effets du contentieux sériel sur le fonctionnement des juridictions ont été particulièrement visibles dans l'affaire dite « des Chibanis » qui a donné lieu à une analyse fine en 2018.

« Dans l'organisation même du procès aux prud'hommes, on observe les effets de cette pratique de division du collectif en seize groupes, à travers la succession au cours des années 2013 et 2014 d'une dizaine d'audiences devant le bureau de jugements, avec à chaque fois la même décision in fine de renvoi devant le juge départiteur. Le formalisme de la procédure judiciaire ne reconnaît ainsi que partiellement le caractère collectif de la procédure dans la mesure où il y a bien des regroupements effectués par cinquantaine de plaignants, mais sans qu'ils soient traités sous la forme d'un collectif unique. Après que tous les groupes ont été renvoyés en départage, la tenue du procès devant le juge départiteur montre à nouveau l'inadéquation institutionnelle de la justice au déploiement d'une telle mobilisation collective. Le respect de la procédure formelle empêche le regroupement en une audience unique des seize groupes. Les règles judiciaires obligent à reprendre la division instaurée en amont dans la procédure prud'homale, avec comme résultat un étalement du procès plaidé treize fois en une semaine, cette procédure obligeant à rejouer treize fois la même scène, à quelques variations près. L'inadéquation de l'institution judiciaire à la tenue d'un procès collectif se donne à voir jusque dans son organisation matérielle. Le conseil de prud'hommes doit recourir à la plus grande salle qui accueille normalement les référés, et permet de faire tenir à la première audience près de 200 personnes, dont la moitié debout, pour une salle théoriquement de 80 places.

(…)

La tenue du procès en appel montre une anticipation plus grande des contraintes propres à ce gigantesque procès. Les seize groupes sont réorganisés en quatre, réunis cette fois-ci dans l'objectif d'atteindre une

certaine homogénéité des parcours, contrairement à la stratégie de première instance. Les plaidoiries des avocat·es, réparties en quatre audiences sur deux jours, ne se répètent plus d'une audience à l'autre, mais portent à chaque fois sur des points différents » [408].

Cette affaire emblématique montre combien la justice prud'homale, conçue pour des litiges individuels, peine à absorber un contentieux qui change d'échelle et devient, de fait, un contentieux collectif. Dans le contentieux des travailleurs de plateformes, et afin de répondre au mieux à une bonne administration de la justice, la juridiction saisie de demandes groupées par un même employeur, ou de demandes similaires à l'encontre du même défendeur peut décider de les regrouper et de les traiter procéduralement ensemble afin d'optimiser son traitement pratique et d'assurer une certaine cohérence entre des litiges très similaires (2.2). Toutefois, les juridictions ne le font pas systématiquement, ce qui n'est pas sans poser de problèmes concrets (2.1). Le contentieux sériel devient ainsi un test de résistance pour l'institution : il révèle à la fois les potentialités d'outils procéduraux de rationalisation et les limites d'une organisation encore largement structurée autour de la singularité du dossier. Le rôle unificateur de la Cour de cassation est déterminant face à des divergences des juges du fond dans un contentieux sériel (2.3). La manière dont la Cour assume – ou non – cette fonction régulatrice se répercute directement sur la lisibilité du droit pour les travailleurs de plateformes et sur la perception de l'égalité de traitement entre justiciables. Le contentieux sériel des plateformes apparaît comme une déclinaison sectorielle d'un problème plus général : comment concilier, dans un cadre procédural inchangé, l'examen individualisé des situations et le traitement efficient de séries nombreuses et répétitives.

## 2.1 Les effets concrets de la sérialisation du contentieux

Les effets de la série sont multiples : engorgement, allongement des délais, renvois en départage et effets de « casse » des séries. Il s'agit alors d'apprécier comment ces dysfonctionnements pratiques affectent concrètement l'accès au juge des travailleurs de plateforme et alimentent un sentiment d'aléa voire d'injustice procédurale. Le caractère sériel d'un litige n'est pas sans conséquence sur la décision de justice, ou plus précisément sur le travail des juges[409]. L'accumulation de requêtes peut créer un engorgement de la juridiction qui peut avoir du mal à traiter ce stock et ce alors même que les séries ne sont pas très importantes, du moins en appel

[408] Chappe, V.-A. et Keyhani, N. (2018). La fabrique d'un collectif judiciaire La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF. Revue française de science politique, p. 68(1), 7-29.

[409] La répétition d'affaires analogues a d'ailleurs suscité un débat doctrinal sur la figure du « juge des séries », confronté à des litiges itératifs sans que son impartialité soit pour autant mise en cause du seul fait de cette répétition. Un arrêt relatif au contentieux sériel des prothèses PIP a ainsi permis de préciser que le fait pour un juge de connaître successivement de litiges issus d'un même contentieux sériel n'est pas, en soi, de nature à porter atteinte à son impartialité, ce qui consacre implicitement l'idée d'une spécialisation de fait dans le traitement des séries (Cass. civ. 2, 7 avril 2016, n° 15-16.091).

(tableau ci-dessus)[410]. Autrement dit, même des volumes qui restent modestes au regard d'autres contentieux de masse suffisent à déstabiliser des juridictions peu préparées à gérer des dossiers répétitifs. Les avocat·es des travailleurs de plateforme interviewés font d'ailleurs souvent état de la longueur des procédures[411], particulièrement en cas de renvoi en formation de départage dans le cas des juridictions prud'homales. Cet allongement des procédures est préjudiciable à l'accès à la justice des travailleurs. Dans un contentieux où les revenus des justiciables sont faibles et les situations souvent précaires, l'allongement des délais n'est pas seulement un problème d'efficacité, il constitue un obstacle matériel à l'exercice effectif des droits.

> NT3C7 : On saisit, ils nous convoquent, pendant 2021, on plaide le 29 septembre 2021, ils se mettent en partage de voix le 9 décembre, le 9 décembre 2021, et on replaide le 17 février 2023.

> T4C3 : Il y a des dossiers, je suis à 7 ans de procédure. (…) Enfin, là, on est devant le conseil des prud'hommes, on a un départage, le juge départiteur, deux ans. On fait des procédures auprès du président de la cour, on dit on ne peut pas attendre deux ans un juge départiteur. On attend un juge départiteur, on va devant la cour d'appel, la cour d'appel (…) décide que ce ne sont pas des salariés, c'est des libéraux, on retourne devant la Cour de cassation, c'est renvoyé devant la cour d'appel.

> T4C3: C'est compliqué les CPH. Il y a les conciliations. L'audience au CPH, le départage, l'audience de cour d'appel. Ça a été extrêmement long. C'est lourd. Et plus, si vous croyez que les prud'hommes, ils nous arrangeraient à nous prendre... on a trois dossiers par chambre. Vous croyez qu'ils nous regrouperaient…

> NT2C6 : Ce rallongement de procédure génère également des problèmes pour le demandeur qui n'est pas en capacité de suivre à coup sûr. Et c'est pour cela, moi, je pense qu'il n'y a pas beaucoup de jurisprudence en dernière instance, notamment en Cour de cassation, pour des livreurs Uber Eats, parce qu'ils n'ont jamais eu, financièrement, les moyens d'aller au bout des procédures. Même si l'avocat fait du *pro bono* en proposant des honoraires très bas, voire inexistants, il y a des frais qui sont incompressibles, tels les frais d'huissier ou les frais de traduction, notamment du fait qu'Uber Eats a son siège social Uber BV en Hollande et qu'il faut traduire les actes, et que ça, c'est un coût démentiel. Et les frais sont tellement énormes que le rallongement des procédures engendre encore plus de frais. Et finalement, les travailleurs de plateformes abandonnent le combat.

Les séries peuvent être scindées :

> T5C3 : Nous avons eu 12 dossiers introduits en 2020, jugés au CPH en décembre 2022. Et comme c'était une grosse série, il y en a 12, qui n'ont pas été traités en même temps.

[410] Les avocats avec lesquels ont été menés des entretiens évoquent des séries prud'homales de 10 à 40, exceptionnellement davantage comme la série de 139 jugées par le conseil de prud'hommes de Lyon. Les magistrat·es de la Cour de cassation évoquent une série de 60 nouveaux pourvois. Cela reste relativement faible en comparaison d'autres contentieux sociaux, par exemple les 848 dossiers présentés dans l'affaire dite des Chibanis (cour d'appel de Paris, 31 janvier 2018, n° 15/11389).

[411] Dans les affaires analysées, la durée des procédures entre la saisine du conseil de prud'hommes et la décision de la cour d'appel varie de 11 à 88 mois.

Une série présentée à un conseil de prud'hommes peut ne plus se présenter comme telle en appel : parce qu'elle a été scindée devant la juridiction de première instance, donnant lieu à des jugements qui peuvent avoir été rendus à des dates distinctes (notamment si certains ont été rendus en départage), parce que l'appel n'a pas été interjeté en même temps pour toutes les décisions, par exemple parce que le travailleur n'a pas réuni les pièces dans les mêmes délais, voire parce qu'aucun appel n'a été interjeté. L'effet de masse voulu par la construction de la série est alors affecté. Le tableau ci-dessus l'illustre.

Cela peut conduire à des contrariétés de décisions au sein d'une même juridiction pour une même série :

> T5C3 : On a eu une série de dossiers qui a été appelée un jour, et l'autre série appelée un autre jour. C'est les mêmes dossiers conclus de la même manière, de manière assez uniforme. (…) Et dans un cas, j'ai été mis en départage, et dans l'autre cas, y a eu un jugement d'incompétence.
>
> C'était 4 dossiers, c'étaient les mêmes dossiers. Pour vous dire ce côté aléatoire : on a eu 3 rejets, du référé et 1 départage.

Au sein même des conseils de prud'hommes, les avocat·es soulignent une forte disparité entre les formations paritaires et les formations de départage, qui peuvent être saisies d'une même série conjointement, les secondes étant plus enclines à suivre la jurisprudence de la Cour de cassation mais attribuant des indemnités plus faibles en cas de requalification :

> T4C3 : Je voudrais dire quelque chose sur les juges départiteurs. La cour d'appel, on a l'impression que ça leur pose aucun problème d'entrer en rébellion avec la Cour de cassation, mais les juges départiteurs non. On applique le droit positif, c'est les décisions de la Cour de cassation. On n'a pas de déconvenues avec le juge départiteur, on a des déconvenues indemnitaires vous voyez.

> NT2C6 : Pour synthétiser, en fait, dans ces contentieux-là, le plus souvent, ça peut aller en départage. Là, ça veut dire que l'indemnisation qui sera allouée aux livreurs sera relativement faible puisque quand ça part en départage, les juges départiteurs ne sont pas enclins à vraiment venir indemniser ce contentieux.

Les divergences au sein d'une même cour d'appel sont encore moins compréhensibles pour les justiciables, comme l'exprimait avec force une avocate de travailleurs en entretien :

> T4C3 : Il y a trois chambres à la cour d'appel de Paris. Ils ne sont pas foutus de s'entendre, les trois chambres. Je n'ai jamais vu ça. Je n'ai jamais vu ça. Trois chambres, la cour d'appel de Paris, ne sont pas capables d'avoir une jurisprudence conforme c'est hallucinant. C'est à décourager.

Ces dissonances internes brouillent la fonction de repère que les cours d'appel sont censées jouer et alimentent un sentiment d'arbitraire, particulièrement problématique lorsque des situations de fait quasi identiques aboutissent à des solutions opposées.

## 2.2 La nécessité d'aménagements procéduraux

Les juridictions forgent des réponses procédurales pour tenter de maîtriser le contentieux sériel. Jonctions, regroupements, scissions d'actions et modèles-types de décisions sont mobilisés au nom de la bonne administration de la justice, tout en faisant émerger de nouvelles tensions entre rationalisation et individualisation des litiges. En raison du caractère répétitif du contentieux, et par souci de bonne administration de la justice et d'efficience de l'œuvre juridictionnelle, les magistrat·es peuvent être amené·es à mettre en place certaines techniques procédurales, parmi lesquelles la jonction d'affaires (2.2.1), prévue par le Code de procédure civile, le regroupement d'affaires (2.2.2) ou l'élaboration d'un « modèle-type » de décision (2.2.3). Ces dispositifs constituent autant de tentatives d'adapter, à droit constant, l'outillage procédural existant à l'irruption d'un contentieux sériel qui n'avait pas été pensé comme tel lors de la conception des règles.

### 2.2.1 La jonction d'affaires

L'accent peut être mis sur la jonction comme technique classique de traitement collectif de litiges apparentés pour montrer en quoi cet outil permet d'éviter les contradictions de décisions, tout en restant enfermé dans le cadre de décisions formellement individualisées qui peinent à rendre pleinement compte de la dimension collective du contentieux. La jonction d'affaires[412], qui permet de rendre une décision dont les effets affecteront la situation de plusieurs parties dans des affaires distinctes[413], a pour fonction la bonne administration de la justice dès lors, notamment qu'elle évite la contrariété des décisions. Elle peut être décidée « à la demande des parties » ou d'office. Toutefois, le juge civil ne peut rendre de décisions « par voie de disposition générale »[414], les décisions devant être personnelles. Il lui est aussi interdit de rendre une décision en procédant par renvoi à une décision précédente. Du point de vue du dispositif, la jonction d'affaires donnant lieu à une décision unique avec une individualisation de chacun des demandeurs n'est alors pas différente d'une série de demandes jugées séparément dans des décisions identiques[415]. La spécificité de la jonction tient moins à son résultat – plusieurs décisions harmonisées – qu'au cadre commun d'instruction qu'elle offre, permettant au juge de saisir d'un seul regard l'ensemble de la série. La jonction d'affaires suppose toutefois qu'il existe entre les affaires pendantes devant le juge « un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne

[412] C. proc. civ., art. 367 : « Le juge peut, à la demande des parties ou d'office, ordonner la jonction de plusieurs instances pendantes devant lui s'il existe entre les litiges un lien tel qu'il soit de l'intérêt d'une bonne justice de les faire instruire ou juger ensemble ».
[413] I. Omarjee et M. Roccati, « Une technique traditionnelle : la jonction d'affaires », *in Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, dir. I. Omarjee et L. Sinipoli, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 203.
[414] C. civ., art. 5 : « Il est défendu aux juges de se prononcer par voie de disposition générale et règlementaire sur les causes qui leur sont soumises ».
[415] É. Serverin, « Une enquête juridique sur la place du collectif dans la justice contemporaine », *in Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, dir. I. Omarjee et L. Sinipoli, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 10.

justice de les faire instruire ensemble ou juger ensemble »[416], sans qu'aucune définition ne soit donnée de ce lien. Il pourrait résulter de l'identité de l'objet de la demande. Son appréciation relève du pouvoir souverain des juges du fond[417]. Encore faut-il que la même chambre ou la même formation soit saisie de toutes les demandes sérielles ou groupées pour que le juge soit en mesure de constater la similarité, le « lien » entre chacun des litiges… La jonction d'affaires peut permettre d'écourter la procédure des contentieux en cause et surtout elle permet un traitement global des affaires : « le juge peut puiser dans chacune des contestations les motifs de son jugement sans enfreindre les règles de preuve ni le principe dispositif. Il peut se fonder sur les preuves et moyens soulevés dans chacune des affaires qu'il a jointes »[418]. Dans le contentieux des travailleurs de plateforme, la jonction d'affaires pourrait alors avoir un effet sur l'appréciation de la situation de fait : elle permettrait d'accorder plus de poids à chacune des situations individuelles en les mettant en parallèle les unes avec les autres, voire de « collectiviser » les preuves. Toutefois, cette jonction peut être rendue difficile du fait que les parties ne présentent que des contentieux individuels et qu'en toute hypothèse les juges devront rendre une décision pour chacun des demandeurs. On retrouve ici toute l'ambivalence du contentieux sériel : il incite à penser et traiter ensemble des situations proches, tout en restant juridiquement prisonnier du paradigme de la décision individualisée.

### 2.2.2 Le regroupement et la scission d'actions

Les regroupements et scissions décidés par les cours d'appel en fonction de leurs contraintes propres (calendrier, charge, répartition entre chambres) souligne que ces choix d'organisation interne contribuent à façonner la physionomie des séries, parfois au détriment de la lisibilité et de la cohérence des solutions pour les justiciables. Les séries ci-avant mises en lumière procèdent pour certaines d'un regroupement de recours par une cour d'appel, non seulement au regard de la date à laquelle a été interjeté appel de décisions prud'homales rendues à la même date (une série prud'homale[419]) mais aussi probablement de la possibilité matérielle pour la juridiction de les traiter. Cela peut conduire à scinder une série prud'homale. Certains appels sur des jugements rendus à des dates différentes sont regroupés, tandis que d'autres, relatifs à des jugements rendus à la même date ayant fait l'objet d'un appel à la même date, sont disjoints. On peut en prendre pour illustration des séries traitées par la cour d'appel de Paris pôle 6, chambre 2, saisie de recours contre deux séries de jugements rendus par le conseil de prud'hommes de Paris le 6 décembre 2022 (11) et le 14 décembre 2022 (8), tous portés par le même avocat. Les appels ont été formés le 6 et le 7 avril 2023. Or la cour d'appel les regroupe

[416] C. proc. civ., art. 367.
[417] Cass. soc. 4 juill. 1966, Bull. civ. IV, n° 671 ; Cass. civ. 1, 9 oct. 1991, Bull. civ. n° 257 ; Cass. civ. 1, 27 juin 2000, n° 98-19.747.
[418] Sur ce point I. Omarjee et M. Roccati, préc., p. 214.
[419] N'ayant pas pu avoir accès à l'ensemble des décisions prud'homales rendues dans la période analysée, la réalité des séries traitées par les conseils de prud'hommes demeure inconnue.

sans considération ni de la date de rendu du jugement, ni de celle de l'appel. Le 14 décembre 2023, elle statue sur 5 jugements du 6 décembre et 4 du 12 décembre. Le 11 janvier 2024, elle statue sur 6 jugements du 6 décembre et 4 du 12 décembre. Il en va de même pour des appels contre 11 jugements rendus le 4 avril 2023 dont l'appel a été interjeté le 23 mai 2023, tous portés par le même avocat, Me Giusti, qui donnent lieu à trois arrêts du 2 mai, du 16 mai et du 13 juin 2023. La chambre a donc fait le choix d'abord de regrouper ces affaires puis de les scinder pour pouvoir les traiter en raison de leur densité – sinon du moins de les séparer pour le rendu de la décision. Ajoutons qu'elle fait aussi le choix de recourir ici à un modèle-type de décision. **Ces exemples illustrent que les regroupements ou scissions répondent plus à des exigences d'organisation interne au sein des chambres ou des formations de jugement, qu'à celle de donner l'apparence d'une justice cohérente aux yeux des justiciables. Ce qui prime est la rationalisation du travail judiciaire.**

Au-delà de cette rationalisation du traitement des affaires par une seule chambre, on constate que ce contentieux peut être réparti entre différentes chambres d'un pôle social d'une même cour d'appel, ce qui peut conduire à des politiques de chambre, et donc à des décisions de justice en sens contraire[420]. Il en va ainsi par exemple au sein du pôle 6 (pôle social) de la cour d'appel de Paris dont les chambres 2, 4, 7, 8, 9, 10 et 11 ont eu à traiter de ce contentieux – avec une forte prédominance de la « 6-2 » qui traite le contentieux de la compétence[421]. **La bonne administration de la justice devrait imposer un regroupement de l'ensemble du contentieux devant une même chambre**. Ainsi, le réordonnancement des compétences au sein du pôle social de la cour d'appel de Paris, qui regroupe l'essentiel du contentieux des chauffeurs VTC, pourrait inverser une tendance actuellement largement favorable à la plateforme. En effet, entre janvier 2019 et juin 2024, sur les 62 arrêts concernant Uber rendus par la cour d'appel de Paris, et en particulier la chambre 6-2, 49 n'ont pas abouti à une reconnaissance du contrat de travail. Dans notre base, on constate qu'il y a seulement 36 % de requalifications pour la 6-2, contre 63 % pour les autres chambres du pôle 6. Certaines chambres sont plus « orthodoxes », dans le fil de la jurisprudence de la Cour de cassation. On peut en prendre pour exemple trois décisions récentes rendues par la « 6-9 » le 18 décembre 2024[422]. Les magistrat·es ont conscience de cette marge de manœuvre, comme l'exprimait MCA :

> Lorsque je suis devenue chef de pôle en septembre 2023, je me suis qu'il y avait une problématique à se poser dans la répartition des dossiers. Et j'ai donc décidé que les dossiers Uber seraient attribués à quelques chambres en particulier de façon à ce qu'il y ait une réflexion menée par ces chambres sur la situation des conducteurs des chauffeurs de plateformes. On parle de Uber parce que c'est l'essentiel, mais il y a d'autres contentieux notamment Voxtur.

[420] S. Guenier-Lefebvre, Nos séries bien aimées ou quand le pôle social de la Cour d'appel de Paris change les possibles tornades en zéphyrs, *Gaz. Pal.*, 8 oct. 2024, n° 32, p. 37.
[421] V. chapitres 5 et 6.
[422] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 9, 18 déc. 2024, n° 22/03454, n° 22/03462 ; n° 22/03463.

De surcroît, la saisine de conseils de prud'hommes et de cours d'appels distincts[423] conduit à ce que des faits similaires débouchent tantôt sur des décisions de requalification, tantôt sur des refus de requalification, ce qui peut être difficilement compréhensible pour les justiciables. Le regroupement des contentieux sériels serait plus efficace si toutes les procédures concernant une même contestation pouvaient être regroupées devant une seule juridiction. Pierre Bailly l'avait proposé en 2021[424], dans un autre contexte, celui de la contestation d'une même série de licenciements économiques.

« Ces deux arrêts offrent par ailleurs une nouvelle fois l'occasion de mettre en évidence l'importance du regroupement des procédures qui concernent la contestation d'une même série de licenciements collectifs pour motif économique, afin d'éviter des différences d'appréciation. On se souvient qu'en 2014, dans son rapport sur l'évolution des juridictions du travail, la commission présidée par le président Lacabarats s'était notamment intéressée au sort des "contentieux sériels", en proposant que les litiges auxquels donnent lieu des licenciements économiques collectifs relèvent d'une même juridiction, en fonction du lieu d'établissement de l'employeur, spécialement lorsque les licenciements concernent des établissements distincts. Cette suggestion, qui n'a pas été suivie d'effet, était inspirée par les divergences d'appréciation que des cours d'appel différentes avaient portées sur la même série de licenciements, dans les arrêts Pages jaunes. (…) ces arrêts rappellent l'importance qu'il y a, dans ce type de contentieux, à regrouper les procédures similaires, afin qu'elles soient jugées autant que possible par une même formation ».

**Le souci est alors que les divergences de solutions éventuelles résultent de la formation unique saisie, qui, connaissant chacun des litiges de la série ou du groupe, peut mettre en lumière les éléments de faits ou de droits distinctifs menant à des solutions différentes[425]. Alors que si les divergences proviennent de formations ou chambres différentes, avec des motivations elles-mêmes différentes, la suspicion de subjectivisme ou de politisation de la justice point rapidement.**

En 2014, le rapport « Lacabarats »[426] soulignait déjà que « ces saisines multiples sont une cause de déperdition d'énergies et d'inefficacité, ainsi qu'une manifestation de l'insécurité juridique souvent dénoncée en droit du travail ». Il proposait notamment un mécanisme de

[423] En raison des règles de compétence territoriale.
[424] P. Bailly, « Un contentieux sans fin ? », *SSL*, 2021, n° 1950.
[425] En 2014, Michel Henry soulignait déjà : « La dispersion actuelle entre audiences différentes, Conseils différents et Cours d'appel différentes aboutit à autant de solutions que de juges et conduit, en outre, la Cour de cassation, ce qui est très fâcheux, à statuer sur le premier dossier qui lui parvient, sans avoir connaissance de l'ensemble des arguments mis en œuvre par les autres plaideurs, dans des affaires qui sont à un stade moins avancé de la procédure », M. Henry, préc., spéc. p. 777. Remarquons que la création de l'Observatoire des litiges judiciaires auprès de la Cour de cassation peut permettre de repérer les litiges sériels et les divergences des juges du fond.
[426] « L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIème siècle », groupe de travail présidé par A. Lacabarats, juillet 2014. V. égalt la « Mission d'étude sur la prise en charge des dossiers en série par les juridictions », Rapport de l'inspection générale des services judiciaires, juillet 2015, qui propose trois mécanismes : la désignation d'un référent, au sein des juridictions les plus concernées, qui serait chargé de détecter les dossiers relevant d'une même série et d'en informer le référent de la juridiction du degré supérieur ; le regroupement des dossiers au sein d'une formation de juridiction, lorsque plusieurs formations sont saisies, ou au sein d'une juridiction lorsque plusieurs juridictions d'un même ressort sont saisies ; ou la désignation d'un dossier pilote consistant à sélectionner une affaire représentative au sein d'une série dont le jugement pourrait constituer un précédent jurisprudentiel utile à la solution des affaires relevant de la même série.

rationalisation : à la demande d'une partie, ou du procureur de la République informé par le greffe, ou d'office, le juge saisit, soit le premier président de la cour d'appel si les contentieux ont tous été portés devant des juridictions du ressort de cette cour, soit, dans le cas contraire, le président de la chambre sociale de la Cour de cassation, pour que soit désignée une juridiction en charge de tout le contentieux. Le rapport pour la « Simplification de la procédure civile »[427] proposait en 2022 d'aller plus loin dans le traitement du contentieux sériel pour favoriser l'unité des jugements : il est proposé d'harmoniser formellement la rédaction des décisions par l'élaboration de trames normalisées et de regrouper les contentieux sériels devant une même juridiction. L'importance relative des séries dans le contentieux de la requalification des travailleurs des plateformes pourrait toutefois ne pas nécessiter de telles évolutions législatives si le juge du droit était suivi dans son interprétation de la loi (v. 2.3).

### 2.2.3 La standardisation de la décision de justice

La construction de « modèles-types » de décisions est une réponse à la répétition des questions de droit. Cette standardisation est ambivalente, simultanément vecteur de cohérence et source possible de rigidification, lorsqu'elle tend à préempter l'appréciation des situations individuelles. Saisie d'un nombre de requêtes portant sur une situation et une question de droit identiques, la juridiction construit un « modèle-type » de décision, une trame unique de rédaction qui pourra être reproduite pour répondre à chacune des requêtes individuelles. Il s'agit alors pour la juridiction de trouver un moyen de traiter les demandes de manière globale, pour éviter la répétition de tâches qui pourraient être accomplies en une seule fois. Cette standardisation s'inscrit pleinement dans une logique de gestion : elle vise à transformer un ensemble de litiges individuels en une séquence de travail rationalisée et répétable. Travailler avec une trame « permet de gagner du temps et de conserver un outil souple qu'il est possible d'adapter suivant les demandes particulières des parties, venant modifier la saisine du juge d'une affaire à l'autre »[428]. Le modèle-type est ainsi présenté comme un compromis : suffisamment stable pour traiter en série, suffisamment malléable pour accueillir, au moins en théorie, les particularités de chaque dossier. Cette standardisation de la décision de justice, que l'on retrouve dans chaque série, est particulièrement apparente dans les arrêts rendus par la cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2[429]. Leur analyse permet de montrer le possible effet « pervers » de cette méthode[430]. Plus le modèle est consolidé et réutilisé, plus le risque est grand qu'il se mue en grille de lecture pré-établie, dans laquelle les faits viennent s'insérer, plutôt qu'en cadre réellement ouvert à la singularité de chaque situation. Faut-il pour autant en déduire que le sort de chaque demande au sein d'une série est indépendant des autres demandes de la série ? Les données statistiques indiquent clairement le contraire : dans notre corpus global

[427] https://www.justice.gouv.fr/sites/default/files/2024-11/rapport_justice_civile_egj.pdf.
[428] C.-G. Abitbol, préc., p. 33.
[429] V. chapitre 5.
[430] V. chapitre 5.

incluant l'ensemble des juridictions, sur les 17 séries de décisions rendues le même jour (comprenant entre 2 et 18 décisions chacune), aucune ne présente de divergence quant à l'existence ou la non-existence d'un contrat de travail. Autrement dit, lorsqu'une décision s'inscrit dans une série, elle a dans 100 % des cas abouti à la même solution que le reste des décisions de la série. La série apparaît alors comme un espace de forte homogénéisation des réponses judiciaires : une fois le modèle jurisprudentiel fixé, il tend à s'appliquer en bloc à l'ensemble des requérants.

Le modèle-type qui avait pour fonction la simplification du travail du juge, au service de la célérité de la justice nécessaire à sa bonne administration, risque alors d'avoir un effet prescriptif dans toutes les décisions de la série, au détriment du droit de chacun d'être entendu par un tribunal. La tension est ici manifeste entre l'exigence d'égalité de traitement – traiter de manière similaire des situations semblables – et l'exigence de prise en compte de la situation propre de chaque travailleur, qui fonde le droit à un examen individuel. En revanche, ces regroupements peuvent faire l'objet de résistances de la part des plateformes en particulier, qui veulent et plaident pour un traitement individualisé. Alors que l'action groupée est construite par l'avocat en recherche de systématisation qui, si elle n'est pas ontologiquement dans la série, en est le corollaire, elle est combattue par les défendeurs pour lesquels chaque cas est individuel. La standardisation devient ainsi un enjeu stratégique : instrument de collectivisation procédurale pour les avocat·es des travailleurs, elle est simultanément dénoncée par les plateformes comme une menace pour le principe d'individualisation des litiges.

Au-delà de ces méthodes de standardisation, les juges peuvent inciter à la médiation pour limiter le nombre de dossiers à traiter. Tant des magistrat·es que des avocat·es de travailleurs l'ont évoqué :

> MCA : Vous savez que nous, on développe beaucoup, ici, au pôle social, la médiation, y compris au cours de l'audience. J'ai essayé de les inciter à réaliser une médiation. Mais ils n'ont pas voulu.
>
> T2C2 : Ça fait beaucoup de dossiers à juger d'un seul coup. On nous pousse vers la médiation.
>
> T5C3 : On se retrouve en appel et la cour d'appel veut qu'on fasse des médiations.

Les transactions[431] conclues cassent alors les séries constituées. Elles produisent un effet paradoxal : en résolvant pragmatiquement une partie des litiges, elles contribuent à désagréger les séries et, ce faisant, à empêcher que ne se cristallise une réponse jurisprudentielle pleinement stabilisée sur le modèle-type.

## 2.3 La fonction unificatrice de la Cour de cassation mise à mal ?

Comment la Cour de cassation exerce-t-elle – ou n'exerce-t-elle qu'imparfaitement – sa mission d'unification du droit dans un contexte de contentieux sériel ? On peut mettre en regard la force

[431] V. chapitre 1.

symbolique des arrêts de principe avec la persistance de résistances dans les juridictions du fond, qui entretiennent un paysage jurisprudentiel fragmenté malgré l'existence d'une ligne directrice. **La Cour de cassation a pour fonction d'unifier l'interprétation des textes de loi sur l'ensemble du territoire afin de garantir aux justiciables que les règles de droit sont appliquées à tous de la même façon où que soient tranchés leurs litiges. Cette fonction régulatrice est particulièrement sensible dans les contentieux sériels** comme cela a récemment été souligné[432] :

> « La présence des séries dans des matières rarement débattues devant les juridictions du fond, comme les questions salariales, mériterait des études plus approfondies, qui permettraient de mettre en évidence la fonction régulatrice de la Cour de cassation sur des questions juridiques porteuses d'intérêts collectifs, et susceptibles de concerner un grand nombre de salariés ».

Dans un contentieux comme celui des travailleurs de plateforme, où des milliers de situations individuelles posent, en réalité, la même question de qualification, l'attente à l'égard de cette fonction d'unification est d'autant plus forte. Toutefois, la Cour de cassation est juge du droit sans connaitre le fond des affaires, elle n'apprécie pas les faits. Ses arrêts peuvent constituer des « arrêts pilote » au sens où l'entend la Cour européenne des droits de l'homme, lesquels ont pour but de traiter de grands groupes d'affaires identiques tirant leur origine d'un même problème. La Cour rend une solution qui va au-delà d'un cas particulier et qui s'applique à toutes les affaires similaires soulevant la même question. La sérialisation du contentieux peut peser sur les juges du fond. La Cour de cassation peut alors clarifier l'interprétation du droit, ne serait-ce que pour désengorger les tribunaux. Elle organise un cadre clair pour les contentieux ultérieurs. L'arrêt qui est alors rendu a valeur d'arrêt « pilote » : c'est un arrêt de principe. Cette procédure vise à aider les autorités juridictionnelles nationales à éliminer le problème systémique ou structurel mis en évidence par la Cour comme étant celui qui donne lieu à des affaires répétitives. Face au contentieux du statut des travailleurs de plateforme, la Cour de cassation a rendu en formation plénière le 4 mars 2020[433] un « arrêt pilote »[434], dont le sens a été soigneusement réfléchi par les magistrat·es de la chambre sociale, rendu en formation plénière[435]. Il a été décidé de ne pas changer le critère classique de la subordination issu de l'arrêt *Société Générale* du 13 novembre 1996[436]. Fort logiquement, les avocat·es des travailleurs ont dès lors pu croire que le contentieux serait uniformisé en ce sens. L'un d'eux, face à la réflexion : « il y a encore des arrêts *Uber* de la Cour de cassation. En étant avocat, on peut peut-être se dire : là, c'est gagné ! » dit très clairement :

---

[432] C. Moreau, É. Serverin, *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022. Poursuite de la baisse des demandes, concentration géographique, hausse des durées*, Direction des affaires civiles et du Sceau, Ministère de la Justice, 2024, p. 85.
[433] Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316, souvent appelé « arrêt UBER » ou « arrêt Petrovic ».
[434] On pourrait bien évidemment aussi identifier comme tel l'arrêt rendu dans l'affaire *Take Eat Easy* qui a fait l'objet de plusieurs séries (Cass. soc. 28 nov. 2018, n° 17-20.079) qui a retenu la cassation pour violation de la loi.
[435] Pour une analyse détaillée de cet arrêt « pilote », v. chapitre 7.
[436] V. chapitre 7.

NT1C5 : Oui, c'est ce que je pensais : c'est gagné.

On constate d'ailleurs que l'argumentation développée par ces avocat·es se moule sur celle développée par la Cour de cassation[437]. L'arrêt dit « Uber » fonctionne alors comme un horizon de rationalisation : il aligne les stratégies des avocat·es et laisse espérer une diffusion rapide de la solution auprès des juges du fond.

Toutefois, les juges du fond ne sont pas tenus de suivre la ligne tracée par la Cour de cassation et ils peuvent entrer en « résistance ». Le corpus étudié montre à l'évidence une résistance des juges du fond, néanmoins sans rébellion[438]. Celle-ci serait caractérisée dans le cas où une cour d'appel de renvoi refuserait de s'aligner sur la position de la Cour de cassation, entrainant, en cas de nouveau pourvoi, la saisine de son assemblée plénière. On peut prendre pour exemple d'une « non-rébellion » les suites de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Lyon le 15 janvier 2021[439] jugeant que la relation entre les parties n'entrait pas dans le cadre d'une relation de travail. La décision est cassée par la Cour de cassation pour violation de la loi[440] : « En statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle de l'exécution de la prestation ainsi que d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, éléments caractérisant un lien de subordination, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ». La cour d'appel de renvoi[441] rend alors une décision s'alignant strictement sur cette appréciation. L'exemple lyonnais illustre une résistance sans rébellion : la cassation est suivie d'un alignement en renvoi[442]. Ce type de séquence montre que la Cour est en mesure de réaffirmer ponctuellement sa lecture, mais sans pour autant parvenir à éteindre les zones de résistance dans l'ensemble du contentieux sériel.

La résistance des juges du fond est néanmoins apparente dans le corpus étudié[443] et se reflète également dans l'argumentation des parties. Elle a nécessairement des effets sur le traitement des séries contentieuses. Devant la cour d'appel de Paris, un avocat d'Uber considère que l'arrêt de la Cour de cassation en date du 4 mars 2020, dit « arrêt Uber », est une *«* prise de position politique qui méconnaît délibérément les réalités factuelles et juridiques résultant du présent litige » (souligné dans les conclusions) et procède, pour contester cet arrêt, à son analyse

[437] V. chapitre 3.
[438] Les juges du fond ne sont pas tenus de respecter la jurisprudence de la Cour de cassation, en ce sens ils peuvent entrer en « résistance ». On évoque une « rébellion » lorsque la cour d'appel de renvoi après cassation refuse de suivre la Cour de cassation et reprend la motivation de l'arrêt de la première cour d'appel saisie dont l'arrêt a pourtant été cassé. Un nouveau pourvoi en cassation est alors possible mais il sera porté devant l'assemblée plénière de la Cour de cassation.
[439] Cour d'appel de Lyon 15 janv. 2021 n° 19/08056.
[440] Cass. soc. 15 janvier 2023, n° 21-11.273.
[441] Cour d'appel de Grenoble, 5 déc. 2023, n° 23/01207.
[442] Pour une analyse plus complète de ces arrêts, v. chapitre 7.
[443] Spécialement devant la « 6-2' », v. chapitre 6.

détaillée et l'oppose à la décision de la Cour de justice de l'Union européenne du 22 avril 2020 (« arrêt Yodel »)[444]. La cour conclut, au terme d'un raisonnement à la logique très différente de celui de la Cour de cassation[445], malgré une situation similaire ou identique : « soit que le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction qu'il reproche à la société Uber d'exercer correspond aux mécanismes fondamentaux qui sont de nature à assurer que le système profite au mieux à chacune des parties dans le libre choix qu'elles ont fait de contracter ensemble ; soit que le pouvoir allégué de la société Uber n'est pas démontré, en tout état de cause qu'il n'est pas démontré qu'il ait entraîné pour M. [P] les conséquences alléguées, qui l'aurait empêché d'exercer de façon autonome sa profession de chauffeur indépendant de véhicule de transport de personnes ».

Cette motivation rejoint une argumentation portée par les avocat·es de plateforme, développée dans un commentaire d'une décision au *Bulletin Joly Travail*[446] dans lequel ils et elles s'expriment en ces termes :

« Trop nombreux sont ceux qui, à l'issue des arrêts rendus par la Cour de cassation le 4 mars 2020 (n° 19-13316) et le 25 janvier 2023 (n° 21-11273) ayant reconnu la qualité de salariés à deux chauffeurs ayant eu recours à la plateforme Uber, ont cru qu'il suffirait de saisir le conseil de prud'hommes pour se voir automatiquement appliquer ces décisions. Fort heureusement, dans leur grande majorité, les conseils de prud'hommes saisis ont rejeté ces demandes. Il n'est pas ici question de "résistance" comme on l'entend trop souvent à tort. Il est simplement question d'étudier, au cas par cas, les situations et les pièces présentées par chacun des demandeurs. Après une telle analyse, les conseils de prud'hommes de Paris (Cons. prud'h. Paris, 13 janv. 2022, n° 20/08591 – Cons. prud'h. Paris, 29 nov. 2022, n° 20/06751– Cons. prud'h. Paris, 6 déc. 2022, n° 20/09727 – Cons. prud'h. Paris, 14 déc. 2022, n° 20/06853 – Cons. prud'h. Paris, 4 avr. 2023, n° 21/05696), Nice (Cons. prud'h. Nice, 11 avr. 2022, n° 22/00117), Tourcoing (Cons. prud'h. Tourcoing, 18 mai 2022, n° 20/00307), Lyon (formation de départage : Cons. prud'h. Lyon, 22 nov. 2022, n° 20/01569 – Cons. prud'h. Lyon, 13 déc. 2022, n° 19/00084), Lille (Cons. prud'h. Lille, 24 nov. 2022, n° 21/00699 – Cons. prud'h. Lille, 28 sept. 2023, n° 20/00501), Bobigny (Cons. prud'h. Bobigny, 30 nov. 2022, n° 20/02536), Bordeaux (formation de départage : Cons. prud'h. Bordeaux, 20 mars 2023, n° 21/00120 – Cons. prud'h. Bordeaux, 24 mars 2023, n° 22/01689) et Cannes (Cons. prud'h. Cannes, 7 sept. 2023, n° 22/00167) ont rejeté les demandes de requalification formées par 80 chauffeurs. La cour d'appel de Paris n'est pas en reste puisque, en novembre 2022 (CA Paris, 10 nov. 2022, n° 21/03695), mais également dans une série d'arrêts rendus le 11 mai 2023 (CA Paris, 11 mai 2023, n° 22/08219), elle a rejeté les demandes formées par 10 chauffeurs ».

Cela suscite une réelle incompréhension des avocat·es des travailleurs, ainsi que certains l'ont exprimé en entretien :

> NT1C5 : Il y a une résistance des conseils de prud'hommes qui ont débouté les chauffeurs, et maintenant, de la cour d'appel de Paris. Moi, je ne me l'explique pas, c'est ce que je dis, je ne sais pas ce qui se passe. Moi, je ne sais pas, au bout de 3 arrêts de la Cour de cassation qui vont dans le même sens concernant une entreprise, si on était dans un dossier normal, tout le monde, tous les juges vont dans le même sens. Moi, je ne sais pas ce qui se passe, je ne sais pas. Est-ce

[444] Termes extraits de l'arrêt cour d'appel de Paris, 10 nov. 2022, RG n° 21/03695.
[445] Chapitre 7.
[446] B. Krief, R. Bahloul-Seban, « La preuve dans le contentieux de la requalification des travailleurs des plateformes », *BJT*, déc. 2023, p. 4.

> que c'est une pression, pas une pression, une autocensure ? Je ne sais pas, je ne me l'explique pas.

> T4C3 : Donc, nous, (…) on engage en 2018, 2020, la décision de la Cour de cassation, une victoire extraordinaire et là, une première déconvenue, c'est que cette jurisprudence n'est pas appliquée. On va au CPH, on se dit on va réduire les explications, la Cour de cassation a statué etc. Et là, on se fait blackbouler par le conseil des PH. Alors, départage. (…). Là, on s'est dit, il y a un truc qu'on n'a pas compris. Ils ne pouvaient pas statuer, puisque la Cour de cassation elle venait de statuer, et ils estiment qu'ils ne peuvent pas se départager deux contre deux. Mais qu'est-ce que c'est que ce truc ? Ce n'est juste pas possible. Donc ça, c'est la première déconvenue, c'est quand, après la Cour de cassation, on n'a pas de décision positive du CPH. La Cour de cassation a statué enfin. Et là, ils restent deux contre deux. Et il y en a qui ont l'air perdu, après l'arrêt de la Cour de cassation. Alors que l'arrêt de la Cour de cassation ne concerne pas les plateformes en général, concerne Uber. Nous, on ne plaide que Uber. Là, on n'en est pas revenu. Là, on s'est dit, c'est beaucoup plus compliqué que ce qu'on imagine.

La fonction unificatrice, loin de jouer à plein, apparaît ici comme fragilisée : la décision de principe existe, mais son appropriation par les juridictions du fond demeure partielle et conflictuelle. Certes les arrêts de « résistance » peuvent faire l'objet de pourvois en cassation. Dans un contentieux sériel, la fonction unificatrice de la Cour de cassation est centrale : elle fixe une interprétation commune, tout en laissant aux juges du fond une large marge d'appréciation des faits. En matière de plateformes, après une phase de construction jurisprudentielle marquée par des arrêts motivés et rendus en formation plénière, la Cour traite désormais ces litiges dans le cadre d'un contrôle allégé[447] avec des décisions rendues en formation restreinte et non publiées[448]. C'est comme si la Cour considérait qu'elle avait dit tout ce qu'il y avait à dire sur cette question… L'étude annuelle de la Cour de cassation publiée en 2024 sur « La définition du contrat de travail par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'ère des plateformes numériques » confirme cette évolution : une fois fixés les jalons, les pourvois relatifs aux travailleurs de plateforme doivent être traités comme tout contentieux d'existence du contrat de travail, sous l'empire d'un contrôle allégé[449]. Comme l'exprimait en entretien CCC3 :

> Si on revient sur notre jurisprudence on fera une plénière et voilà.

Autrement dit, la Cour assume une stratégie de retrait relatif : après avoir fixé le cadre normatif, elle renvoie largement aux juges du fond la responsabilité de l'appliquer, au prix d'une hétérogénéité persistante dans les décisions sérielles. Cela rejoint le constat de plusieurs acteurs de ce contentieux qui évoquent « un désintérêt » voire « un mépris » de la Cour de cassation pour le contentieux de la qualification du contrat de travail, soucieuse de laisser une grande

[447] Pour une analyse approfondie de la portée de cet allégement, v. chapitre 7.
[448] Pour une analyse sur l'allègement du contrôle, v. chapitre 7.
[449] Pour des développements doctrinaux, v. chapitre 7.

souveraineté aux juges du fond. Les arrêts rendus en juillet 2025 l'illustrent parfaitement. C'est le constat fait par une avocate au Conseil d'État et à la Cour de cassation :

> T6C4 : On ne contrôle que les sujets soit dont on estime qu'ils ont une valeur importante, genre le droit à la preuve, soit pour porter un dossier parce qu'ils donnent une orientation, mais après, le tout-venant, les cours d'appel, elles ont pu dire oui, elles ont pu dire non.

Pourtant, si la Cour de cassation n'est pas le juge du fait, elle peut exercer un certain contrôle sur ceux-ci. CCC3 l'a exprimé ainsi en entretien :

> Le niveau du contrôle qu'on exerce sur des éléments d'un dossier signifie qu'on érige aussi au niveau juridique ce faisceau d'indices assez casuistique, assez factuel, et qu'on lui donne une dimension juridique. Et finalement, on en fait du droit de ces éléments de fait, ce qui nous permet de faire un certain contrôle, même s'il est léger, en effet, vis-à-vis des cours d'appel.

Dans un contentieux totalement différent, celui de la qualification d'accident de trajet, M. Feydeau, conseiller référendaire à la Cour de cassation remarquait en 1989[450] :

« À l'évidence, il est difficile pour une formation qui a affiné les critères d'une qualification d'en céder le contrôle, cautionnant ainsi des solutions contradictoires des juges du fond. En outre, ne jouait pas en l'espèce, pour justifier l'allégement du contrôle, l'argument tiré de la pression d'un contentieux de masse : ces dix arrêts correspondaient à peu près au nombre de pourvois dont la chambre sociale est saisie en matière d'accident de trajet chaque année ».

Compte tenu du faible nombre de pourvois dans le contentieux du statut du travailleur de plateforme[451], on peut s'interroger sur la justification de l'allègement du contrôle. Plus, l'allègement du contrôle et le rendu d'arrêts de rejet pourraient être vus par ceux entrés en résistance comme une incitation à poursuivre, sans qu'il soit mis fin à la divergence des juges du fond[452]. L'allègement du contrôle exercé par la Cour de cassation, combiné au faible nombre de pourvois, peut contribuer à maintenir des divergences entre juges du fond, y compris dans un contentieux sériel[453]. D'autant qu'il peut arriver que des arrêts plus respectueux de la jurisprudence de la Cour de cassation soient cassés, ce qui génère aussi une incompréhension des magistrat·es d'appel[454]. Ce n'est pas négligeable lorsque l'on se rappelle que l'une des cours d'appel concentre l'essentiel du contentieux des chauffeurs VTC… Le risque est alors que le contentieux sériel se cristallise autour de « poches » jurisprudentielles divergentes, que la Cour laisse perdurer, faute d'un contrôle suffisamment serré, au détriment de la promesse d'égalité devant la loi.

---

[450] J.-P. Feydeau, « Contrôle par la Cour de cassation de la qualification d'accident de trajet : nouvelle jurisprudence avec dix arrêts du 28 juin 1989 », *RJS*, 07/1989.

[451] Dans la période considérée. Un magistrat de la Cour de cassation faisait cependant état de la réception de 60 pourvois. Ce sont essentiellement des chauffeurs VTC qui forment des pourvois en cassation.

[452] Pour une analyse approfondie, v. chapitre 7.

[453] V. chapitre 7.

[454] Cour d'appel de Paris, 29 janv. 2020, n° 17/13005 (requalification du contrat conclu entre un chauffeur VTC et Voxtur) ; Cass. soc. 13 avril 2022, n° 20-14.870 (cassation pour défaut de base légale, arrêt non publié).

Concluons ce point avec les mots d'une avocate de travailleurs :

> T4C3 : On a une justice qui est au pire d'elle-même, avec des décisions à Grenoble, qui sont extrêmement favorables, mais totalement isolées, qu'on essaie de reproduire à Paris, ils ne veulent pas en entendre parler parce que c'est Grenoble car c'est un renvoi de cassation, rien ne va. C'est un contentieux qui nous décourage absolument, avec des difficultés d'exécution inimaginables, parce qu'ils n'exécutent pas les décisions (…). Je n'ai jamais connu un employeur qui n'exécute pas les décisions de justice.

Dans ce contexte, la fonction unificatrice de la Cour de cassation apparaît moins comme un acquis que comme un enjeu : sa mise en œuvre effective, ou son relatif retrait, conditionne directement la trajectoire des contentieux sériels et la capacité des travailleurs de plateformes à se projeter dans un cadre juridique lisible et stabilisé.

## 2.4 Le contentieux sériel, une stratégie des avocat·es des travailleurs aux nombreux obstacles[455]

La série a l'avantage de mettre en valeur une certaine collectivisation du contentieux, en espérant que la « masse » pourrait peser sur la décision du juge[456]. Les décisions prises dans des séries ont, toutes choses égales par ailleurs, plus de chances de donner lieu à une requalification. Un avocat l'exprime ainsi, en référence au procès lyonnais qui a permis la requalification de 139 chauffeurs VTC :

> T2C2 : L'effet du collectif a été fondamental. Alors que les dossiers individuels, c'est plus facile de les débouter. Je pense que la stratégie était la force du collectif.

Pas toujours avec succès semble-t-il. Une avocate nous avait ainsi exposé en entretien :

> T4C3 : Nos vieilles recettes, avocats avec les syndicats, etc., c'était de remplir les salles d'audience de chauffeurs, de faire de la pression, quoi, de dire, voilà, ce n'est pas le cas d'isoler monsieur un tel, il y a 150 chauffeurs derrière, ça ne va pas se passer comme ça, et voilà. Mais, même ça, ça ne marche pas.

Des difficultés sont inhérentes au caractère sériel des requêtes présentées. Pour citer un avocat[457] :

« Quand ils saisissent les conseils de prud'hommes, les de ces travailleurs sont confrontés à de nombreuses difficultés. Ils doivent engager de multiples fois une action unique par chauffeur, ce qui les oblige à répéter leurs actes et à répliquer leurs arguments autant de fois qu'il y a de plaignants et de juges pour les entendre. Or les moyens de fait et de droit sont toujours les mêmes, les chefs de demande identiques et les condamnations requises quasi semblables. Le désavantage de ce système réside dans la démultiplication des frais de procédure, des moyens matériels et humains pour engager de telles actions,

[455] Sur les avocats de travailleurs, v. chapitre 1.
[456] Sur la coordination avec les collectifs militants, syndicats et associations de travailleurs, v. chapitre 1.
[457] J. Giusti, « Les travailleurs de plateforme invitent à faire preuve de modernité », Lexbase éd. soc., 25 mars 2021.

ainsi que le risque de contrariété de jugements entre les juridictions, les unes ou les autres déboutant ou condamnant les plateformes plus ou moins sévèrement, selon les circonstances ».

Les avocat·es des travailleurs peuvent préférer travailler sur des séries car cela permet une certaine rationalisation du travail préparatoire de collecte des preuves et de rédaction des écritures. En cela, ces avocat·es se présentent comme des « joueurs répétés ». Leur spécialisation leur permet de dépasser l'unité d'un procès ou d'une affaire pour, au contraire, saisir de manière structurale et processuelle ce contentieux[458].

Les avocat·es des travailleurs ont construit des modèles de conclusions qui leur permettent de traiter des séries de dossiers simultanément. Ainsi que deux d'entre d'eux l'exprimaient en entretien :

> NT1C5 : On a un modèle de conclusion qui tourne. On l'a simplifié. Et puis, maintenant, on a une telle connaissance, la moindre jurisprudence qui sort. Donc, on réactualise. Mais on est un peu devenu experts du sujet. Alors que oui, au début, on cherchait nos arguments. On ne connaissait pas les arguments d'Uber. Il a fallu construire une contre-argumentation. Maintenant, il se trouve que tout le monde ressort toujours les mêmes arguments.

> T2C2 : [On a] une assistante qui fait un travail énorme puisque c'est un travail, surtout, de transmission de pièces, de conclusions. (…) Ça nous a pris énormément de temps, mais c'est une argumentation commune. Après, on va dans chaque dossier pour essayer, en effet, de sortir les éléments typiques du dossier. (…) On fait des conclusions communes, qui sont des conclusions, en effet, qui visent, voilà, le cadre général, l'argumentation, la jurisprudence ; également, qui répond aux questions communes posées par Uber. Et après, on fait des conclusions individuelles pour chaque chauffeur. Là, on va calculer précisément le salaire, les demandes, est-ce qu'ils vont être différents suivant les chauffeurs, les charges sociales, les charges professionnelles. (…) C'est monumental.

Trois difficultés principales se présentent dont l'importance peut croître avec le nombre de dossiers : la charge de travail pour le cabinet, la collecte des preuves[459] et le financement du procès.

L'article L.8221-6 du Code du travail établissant une présomption légale de non-salariat pour les personnes inscrites (notamment) au registre des exploitants de tourisme avec chauffeur, il appartient à celui qui se prévaut de la qualité de salarié de la renverser. La charge de la preuve repose alors sur le requérant. Il appartient donc aux avocat·es de réunir suffisamment d'éléments de preuve pour caractériser dans chaque cas individuel l'existence d'un lien de subordination juridique permanente avec la plateforme[460]. La quantité d'éléments à récolter peut être massive. Le fait que les dossiers soient traités en série ne facilite pas nécessairement

[458] V. introduction.
[459] V. chapitre 1.
[460] C. trav. art. L.8221-6 : « II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. »

la preuve particulièrement lorsque la juridiction élève considérablement le degré d'individualisation nécessaire à la preuve du pouvoir exercé par la plateforme[461]. Le caractère sériel du contentieux et le regroupement des dossiers devraient pourtant permettre un traitement global (même si les procédures demeurent distinctes), des pièces individuelles acquérant une portée générale mobilisable dans tous les dossiers.

L'accès aux pièces n'est pas aisé pour les travailleurs de plateforme qui ne les ont souvent pas conservées. Trois stratégies ont été développées par les avocat·es pour les récupérer auprès de la plateforme et les traiter. La première consiste à demander application de la loi LOM qui prévoit l'obligation de livrer aux chauffeurs à leur simple demande toute donnée pratique. La deuxième s'appuie sur le RGPD pour obtenir l'accès aux données personnelles qui permettront, par exemple, d'établir le temps de connexion, avec saisine de la CNIL en cas de refus de communication par la plateforme. Enfin, l'utilisation de technologies numériques, éventuellement des IA génératives, aident au traitement des litiges sériels :

> NT1C5 : Je me suis associé à un ingénieur mathématicien qui va me décortiquer et me faire remonter les informations dont j'ai besoin, qui me permettra de chiffrer les préjudices. Alors, qu'est-ce que c'est ? C'est sur les temps de connexion, les parcours, parce qu'en fait, Uber rectifie en fonction des parcours, à la baisse, les rémunérations. Ça va être la preuve qu'ils ont travaillé le dimanche, la nuit, parce que comme je me réfère à la convention en matière des transports, ils ont des paniers repas, ils ont des heures supplémentaires la nuit. La preuve aussi qu'en fait, Uber ne distribue pas les courses de façon équitable et suivant que vous êtes plus ou moins sanctionné, vous serez le dernier à recevoir l'ordre de courses.

Le financement peut aussi être un obstacle à l'action en justice, la procédure et sa longueur pouvant être un frein à l'action en justice, ainsi que cela a déjà été souligné. Certains cabinets ont pour politique de facturer assez peu pour chacun des dossiers (250 € par exemple). Il n'en demeure pas moins qu'il y des frais inhérents à la procédure, tels les frais d'huissiers ou de traduction.
Sur ces deux aspects, la collectivisation du contentieux pourrait permettre une meilleure gestion des dossiers par les cabinets d'avocat·es. Elle entraine une évolution du travail des avocat·es au fil de leur spécialisation. Ils développent des techniques leur permettant de collecter les pièces et de monter les dossiers en série.

# 3 Vers une massification/collectivisation du contentieux ?

La construction de séries, par les avocat·es en demande ou par le juge qui regroupe des requêtes individuelles, laisse apparaître l'intérêt collectif d'une communauté de travailleurs derrière la juxtaposition des intérêts individuels. Cette collectivisation est particulièrement visible dans le

[461] Sur cette question, v. chapitre 5, §3.

contentieux pénal où la dimension collective et systémique apparait plus évidente. Au civil, seule la sérialisation permet de la faire ressortir. Ce décalage entre pénal et civil souligne déjà que la qualification procédurale du contentieux conditionne fortement la visibilité du collectif et la capacité à traiter juridiquement ce qui, en réalité, relève d'un phénomène structurel. Cette mise en lumière pourrait être renforcée par deux évolutions : une massification du contentieux avec la construction de séries plus importantes dans le cadre d'actions collectives nationales (3.1), une collectivisation avec la possibilité de déclencher une action de groupe (3.2). Autrement dit, la dynamique actuelle reste intermédiaire : elle rend perceptible l'émergence d'un intérêt collectif, sans encore disposer des instruments processuels pleinement adaptés pour le prendre en charge.

## 3.1 La massification : du financement, de la taille de la série, du traitement des données

Ce sont plutôt de petites séries qui ont pu être observées, spécialement devant les cours d'appel. Le phénomène sériel demeure donc, à ce stade, quantitativement limité, ce qui contribue à contenir ses effets de transformation du contentieux. Cela pourrait changer avec l'initiative de certains cabinets d'avocat·es de développer ce qu'ils nomment des « actions collectives » nationales qui doivent être distinguées à la fois de l'action de groupe et de l'action des syndicats professionnels dans l'intérêt collectif de la profession. L'action est collective d'abord en ce qu'elle regroupe un grand nombre de demandeurs et ensuite dans son mode de fonctionnement. Cela se traduit par la création d'une plateforme à la fois pour recueillir les demandes et les pièces et un mode de financement et de traitement des données par un opérateur externe. Ainsi, le collectif se construit moins par le vecteur syndical classique que par des dispositifs technico-organisationnels (plateformes, outils numériques, financeurs tiers) qui reconfigurent les modes d'accès au juge. Il n'en demeure pas moins qu'il s'agit de regroupement de requêtes individuelles, constituant par voie de conséquence de grosses séries que les juridictions pourraient avoir du mal à gérer sans réponse structurelle apportée au traitement du contentieux sériel. La montée en puissance de ces « grosses séries » met en tension les capacités ordinaires d'absorption des juridictions, et appelle des formes de réponses plus systématiques que le simple traitement dossier par dossier. Celles-ci se présentent comme un contentieux sériel à un double titre : par le regroupement de dossiers et par son caractère national, les requêtes devant être présentées devant les juridictions compétentes en fonction du lieu de travail mais pouvant aussi être regroupées devant le conseil de prud'hommes du lieu du siège social de l'employeur[462]. Cette diffusion territoriale, conjuguée à des stratégies de regroupement, dessine un contentieux à la fois éclaté et unifié, révélateur d'un désajustement entre l'échelle locale des

[462] C. trav. art. R.1412-1.

juridictions et l'ampleur nationale du phénomène. Cette massification du contentieux s'inscrit dans une stratégie de rééquilibrage des forces avec les plateformes et en particulier Uber, le taux de requalification étant finalement assez faible en raison de la dispersion du contentieux, des divergences des juges du fond et de la prédominance d'une cour d'appel entrée en résistance vis-à-vis de la Cour de cassation et accaparant à ce jour l'essentiel du contentieux. La massification apparaît alors comme un instrument de restauration du rapport de forces procédural : en concentrant les demandes, elle tend à neutraliser les avantages que les plateformes tirent de la fragmentation des litiges et des divergences jurisprudentielles. Pour l'un des avocat·es porteurs du projet d'« action collective groupée » :

> NT2C6 : Tant que c'est comme ça, non coordonné, ça leur profite. Si on arrive à avoir quelques centaines, quelques milliers de demandeurs qui sont dans les starting-blocks, où tout est à l'avance, paré et préparé, financé, là, ils ont du souci à se faire parce qu'ils peuvent se dire que ça peut leur coûter très cher.

À Toulouse, Me Lèguevaques a lancé une plateforme (un site en ligne) MyLeo.legal[463] (ex. MySmartcab.fr) dont l'objectif est de « **faciliter l'accès à la justice pour le plus grand nombre.** Pour y parvenir, il est nécessaire de simplifier les démarches et de faire baisser les coûts des procédures. Selon nous, les actions collectives représentent la solution idéale pour remplir ces objectifs, car, en droit aussi, l'union fait la force ». Le site précise : « **Nous agissons ensemble et notre mouvement s'amplifie par le nombre**. Avec vous, cette alliance compte, **pèse** et fait toute la différence ». Cet avocat a tenté par cette voie de rallier 500 livreurs pour lancer une action collective contre Uber Eats. La rhétorique mobilisée – baisse des coûts, simplification, « union » – transpose dans l'univers judiciaire les logiques de mise en réseau et de passage à grande échelle propres aux modèles économiques des plateformes, mais mises au service cette fois des travailleurs.

Plus récemment, l'un des cabinets d'avocat·es des chauffeurs Uber en France, Metalaw, a pu déposer, grâce à une levée de fonds, quelques 500 demandes de requalification de chauffeurs Uber ou Bolt devant les prud'hommes, soit plusieurs dizaines de demandes de requalification chaque jour pendant trois ou quatre mois[464]. Une plateforme a été créée[465] pour permettre aux travailleurs de s'inscrire aux fins de participer à l'action collective et de transmettre ses données. Cette capacité à « industrialiser » le dépôt des requêtes marque un tournant : le passage d'un contentieux diffus, dépendant des initiatives individuelles, à un contentieux organisé, structuré comme une campagne judiciaire de grande ampleur.

La première et principale originalité de cette action est son financement par un tiers financeur spécialisé dans le financement de contentieux. Cette société couvre les frais et se rémunère par

[463] https://www.leguevaques.com/Mysmartcab-fr-devient-MYLEO-LEGAL_a790.html.
[464] P. Manière, « Uber sous pression : « l'avocat des chauffeurs lance une offensive judiciaire massive », *La Tribune*, 22 mars 2025, n° 8061.
[465] https://www.vtcjustice.fr/.

la perception d'une partie des dommages-intérêts octroyés. Si l'action est un échec, les demandeurs n'ont rien à payer. Tant que la procédure n'est pas gagnée, les chauffeurs n'ont donc rien à payer. Ce mode de rémunération du financeur implique une forte sélectivité des dossiers pour ne retenir que ceux qu'il pense être « gagnants ». Le recours à un tiers financeur introduit ainsi un filtre économique dans la construction de la série : ne sont collectivisées que les situations jugées suffisamment prometteuses, ce qui tend à concentrer le contentieux sur les configurations les plus emblématiques ou les plus solides juridiquement.

La seconde originalité est le traitement de ces centaines de dossiers grâce au recours à une structure capable d'extraire et de traiter les données détenues par Uber et que la plateforme a l'obligation de communiquer au travailleur qui lui en fait la demande (nombre de kilomètres parcourus, temps de connexion, jours de travail etc.) conformément au RGPD. Ces données permettront à la fois de démontrer le pouvoir de direction et de chiffrer le préjudice. L'un des avocat·es porteurs de l'action souligne l'avantage de ces éléments de preuve :

> NT2C6 : Voilà, on a constaté que les chiffres que vous avez donnés, monsieur X a travaillé 1 700 heures sur 2 ans, ce qui fait que dans une traduction en droit du travail, ça veut dire qu'il était à temps plein, qu'il a droit à ses congés payés, à son salaire, à ceci, à cela, etc. Et on vous demande, pour monsieur X la somme de...

L'algorithme, élaboré aux seules fins de ces actions, permettra également de présenter des dossiers plus clairs devant les juridictions. Le développement de l'outil d'analyse est très coûteux et n'est rendu possible que par le financement du tiers. La combinaison entre outils algorithmiques d'analyse des données et financement externe fait entrer le contentieux des plateformes dans une forme de « justice de masse outillée », où la preuve et la quantification du préjudice sont elles aussi partiellement industrialisées.

Cette massification du contentieux[466], ainsi organisée, devrait permettre de rationaliser le travail des avocat·es et d'optimiser la gestion de leur temps, essentiellement consacré à l'élaboration de l'argumentation. La massification agit donc à un double niveau : elle optimise les ressources professionnelles des avocat·es et, simultanément, abaisse le seuil d'accès au juge pour des travailleurs qui, isolés, n'auraient sans doute pas engagé d'action. Un avocat de travailleurs nous l'a longuement décrit :

> NT2C6 : (…) ils pensent qu'ils peuvent assez rapidement convaincre des centaines de participants de lancer une action collective. (…). Donc, ce qu'on est en train de mettre en place, c'est une procédure qui va permettre, à la fois, au travailleur de plateforme de s'inscrire sur notre plateforme, de nous transmettre toutes les data qu'il aura reçues de la part d'Uber. Nous, on va avoir un système semi-automatique, si tout va bien, qui nous permettra de traiter ces data, donc de dire à Uber : « On a une source sûre, c'est la vôtre, donc vous ne pouvez pas venir critiquer

[466] Brahim Ben Ali, à la tête du syndicat FO-INV des chauffeurs VTC, à l'origine de cette initiative, affirme avoir un « listing de 8 271 dossiers » de demandes de requalification en CDI. V. P. Manière, préc.

> ces chiffres. » Et, cerise sur le gâteau, on est en train de discuter avec un financeur de procédure, ce qui nous permettrait de dire au VTC : « La procédure ne vous coûte rien tant qu'elle n'est pas gagnée. Et si on gagne, un certain pourcentage qui sera supérieur à 10 % reviendra à la personne qui a financé la procédure ». Pour les avocats, l'avantage, c'est que tout le travail qui est fait d'ici à la décision finale, il est payé en fonction de ce qui a été négocié avec le financeur.
>
> Donc, ça permettrait à la fois, je ne veux pas dire d'industrialiser, mais de rationaliser et de générer un certain nombre d'éléments numériques, semi-automatiques, qui nous permettront de... pas d'homogénéiser, mais d'optimiser la gestion du temps. Et on espère, avec tout ça, pouvoir faire des saisines des différents CPH de France et de Navarre par lot de 20 ou 50 demandeurs, et par là même, essayer d'arriver, même si ce n'est pas prévu par les textes, à ce qu'on ait une seule audience de conciliation, tel jour. Sachant très bien qu'elle n'aboutira pas et qu'on ait un délai de jugement, non pas à 9 mois, mais peut-être à 3, parce que de toute façon, on sait que les arguments, (…) sont établis, et sur les chiffrages, on pourra opposer à Uber en disant : « Voilà, on a constaté que les chiffres que vous avez donnés, monsieur X a travaillé 1 700 heures sur 2 ans, ce qui fait que dans une traduction en droit du travail, ça veut dire qu'il était à temps plein, qu'il a droit à ses congés payés, à son salaire, à ceci, à cela, etc. Et on vous demande, pour monsieur X la somme de... ». Il y aura une espèce de grille qui permettrait à chaque conseil, d'abord de valider le faisceau d'indices, et si jamais il valide le faisceau d'indices, de se retrouver, et ça, c'est notre espoir, dans une situation à la lyonnaise où ils prennent le maximum de ce qui est possible et qui, pour donner un signal fort, condamnent Uber de cette façon. Voilà la mécanique très générale qu'on voudrait mettre en place. C'est à la fois, de l'industrie lourde et du travail d'orfèvrerie, parce qu'il y a des gros tuyaux, il peut y avoir des petits détails qui viennent perturber tout ça. L'objectif, c'est que pour nous, on puisse gérer ça de manière la plus optimisée possible pour, justement, permettre au plus grand nombre de discuter. L'espoir que j'ai, on verra si c'est... C'est qu'on arrive à faire quelque chose comme aux États-Unis ou parce que le risque est trop important, Uber accepte enfin de discuter. Parce qu'aujourd'hui, tant qu'ils ont des procédures diffuses, où ils gagnent du temps, ils savent qu'ils vont gagner, il va y avoir des déperditions en ligne.

Surtout, **la massification de ce contentieux sériel permet de saisir le collectif derrière les actions individuelles : la communauté des situations génère un intérêt collectif bien qu'il ne soit pas exprimé ou défendu en tant que tel**. Les travailleurs de plateforme, chauffeurs VTC ou livreurs à deux-roues, composent une communauté de travailleurs « contractants d'un même employeur, objectivement placés dans une même situation reconnue par le droit »[467]. La « juxtaposition des salariés peut, elle aussi, être productrice d'effets collectifs »[468]. La série joue ici comme un révélateur : elle rend visible un « collectif-pluralité » qui n'a pas encore trouvé ses formes propres d'organisation ou de représentation, mais dont la présence se donne à voir à travers le contentieux. Le recours à ces « actions collectives » par les avocat·es s'explique toutefois par l'impossibilité pour eux, en France[469], de lancer une action de groupe. En ce sens, la massification sérielle apparaît comme une solution de substitution – une collectivisation par le bas – en attendant (ou à défaut de) un véritable outillage processuel de type action de groupe.

[467] A. Minasian, *L'individuel et le collectif : essai en droit du travail*, thèse de doctorat, Paris 2, 2024, p. 203.
[468] *Ibid*.
[469] En revanche des actions de groupe pourraient être initiées aux Pays-Bas, lieu du siège social d'Uber BV.

## 3.2 La collectivisation : vers une action de groupe ?

L'action de groupe brouille davantage les frontières entre l'individuel et le collectif[470]. Elle constitue une « voie processuelle générale coordonnant l'individuel et le collectif en vue de la représentation des préjudices des salariés du fait d'un manquement patronal lésant un nombre indéterminé de salariés »[471]. Son objet est double : la cessation de l'illicéité et la réparation des préjudices subis. Elle autorise un traitement véritablement collectif du contentieux tout en permettant une réparation des préjudices individuels. En droit français, la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle a généralisé l'action de groupe, tout en ne lui reconnaissant qu'un champ d'application en matière sociale limité à la lutte contre les discriminations. Si la discrimination peut être invoquée dans le contentieux des plateformes[472], ce champ d'application limité ne permettait pas d'envisager plus généralement une action de groupe en requalification au bénéfice des faux-indépendants.

En marge, deux autres actions peuvent intéresser le contentieux des plateformes. D'abord, la loi précitée de 2016 a ouvert une action de groupe « données personnelles », qui vise la cessation de manquements, par des injonctions de faire ou de ne pas faire, aux dispositions du RGPD ou de la loi informatique et libertés et/ou la réparation des préjudices matériels et moraux subis par des personnes physiques (placées dans une situation similaire). Ainsi, par exemple, l'action de groupe peut poursuivre la cessation d'atteintes au droit d'information, d'opposition, d'accès, de rectification et de communication des informations nominatives contenues dans des fichiers informatisés, ou encore octroyer la faculté d'exercer ces droits par voie électronique et d'obtenir la réparation des préjudices qui en découlent. Il en va de même de l'accès à des informations relatives aux finalités du traitement, aux catégories de données à caractère personnel traitées et aux destinataires ou aux catégories de destinataires auxquels les données sont communiquées. Par ailleurs, une action collective est prévue par la loi n° 2018-493 du 20 juin 2018 adaptant la loi informatique et libertés du 6 janvier 1978 au nouveau cadre juridique européen. Il s'agit d'une action en représentation conjointe, suivant l'article 80.1 du RGPD, qui repose sur des conditions moins rigoureuses que l'action de groupe. Pour exercer une action de groupe, partant sans mandat *ab initio*, une association doit avoir 5 ans d'ancienneté, alors que, pour exercer une action collective reposant sur des mandats ou devant la CNIL, cette condition n'est plus requise pour agir en justice[473]. Ces actions ont leur place dans le contentieux des travailleurs des plateformes dès lors que l'une des principales difficultés rencontrées concerne l'obtention des éléments de preuve permettant l'individualisation de la situation, éléments

[470] *Ibid*., p. 80.
[471] A. Minasian, « L'individuel et le collectif en droit du travail », *Dr. soc.,* 2025, p. 727.
[472] Cour d'appel de Paris, 2 juill. 2025, n° 24/01695 : reconnait la qualification de contrat de travail entre un livreur à vélo et la société Deliveroo, qui condamnée à la fois pour licenciement nul et réintégration consécutive à la reconnaissance d'une discrimination en raison de l'état de santé (près de 100 000 € de dommages-intérêts).
[473] https://observatoireactionsdegroupe.com/actions-de-groupe/l-action-de-groupe-donnees-personnelles/.

désormais obtenus grâce à la transparence et au droit d'accès garantis par le RGPD. Encore faut-il que la plateforme s'y conforme, ce qui ne semble pas avoir été le cas, un constat dont un avocat s'est fait l'écho en entretien :

> NT1C5 : On s'est rendu compte que Uber ne fournit pas les données dans le délai d'un mois, les refuse à certains. Et lorsqu'il les communique, c'est illisible, ce n'est pas du tout possible de traiter. Et que les DPO, l'adresse des DPO, on ne comprenait pas, on ne savait pas, ce n'était pas clair quand on ne comprenait pas comment accéder aux données quand on y accédait. On s'est confronté à un refus ou à une documentation inexploitable. Donc, sur toutes ces premières recherches, on a constaté ici qu'il y avait énormément de manquements.

Le 12 juin 2020, la Ligue des droits de l'Homme (LDH) a décidé de lancer, pour le compte d'un collectif de 170 chauffeurs émanant notamment du syndicat INV et avec le concours du cabinet d'avocat·es Metalaw, la première action de groupe en matière de protection de données à caractère personnel et la première action de groupe contre Uber en France[474]. La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) a été saisie et a transmis à son homologue néerlandais, le siège d'Uber étant aux Pays-Bas. Le 11 décembre 2023, en coopération avec la CNIL, l'autorité néerlandaise de protection des données a prononcé à l'encontre des sociétés Uber BV et Uber Technologies Inc. une amende de dix millions d'euros pour plusieurs manquements à l'information des chauffeurs[475]. Le contentieux acquiert ainsi une dimension européenne.

La nécessité d'une action de groupe dont l'objet serait d'obtenir la requalification des travailleurs de plateforme[476] a déjà conduit, sans succès toutefois, à la présentation d'une « proposition de loi relative à la protection des travailleurs indépendants par la création d'un devoir de vigilance, à la défense du statut de salarié et à la lutte contre l'indépendance fictive », le 4 décembre 2020 au Sénat[477]. Elle aurait autorisé une action de groupe portée par une organisation syndicale de salariés ou de travailleurs indépendants, ou certaines associations, en particulier une association régulièrement déclarée depuis au moins deux ans intervenant dans le domaine de la défense des travailleurs indépendants. Dans l'hypothèse d'une pluralité de travailleurs placés dans une situation similaire subissant des préjudices résultant du recours à un statut fictif de travailleur indépendant, une action de groupe aurait pu être exercée, sans préjudice des actions individuelles que les travailleurs peuvent exercer à d'autres fins auprès des tribunaux compétents. Cette action aurait tendu à la cessation du manquement, notamment

---

474 Sur les difficultés rencontrées dans la communication des données personnelles, https://www.ldh-france.org/uber-ne-respecte-pas-le-rgpd/.

475 https://www.cnil.fr/fr/uber-lautorite-neerlandaise-de-protection-des-donnees-prononce-une-amende-de-10-millions-deuros.

476 J. Giusti, Th. Thevenoud, *Travailler à l'ère du numérique*, rapport pour la Fondation Jean Jaurès, 2021, v. not. p. 11 : « un syndicat, un collectif de travailleurs représentatif ou une association intéressée pourrait engager une action de groupe au nom de tous ceux qui y ont droit et effectuer des demandes communes à tous, afin d'obtenir, en un seul jugement, des indemnités uniques pour des travailleurs se retrouvant dans la même situation de droit. L'efficacité de la justice en serait accrue. Et la peur du gendarme deviendrait effective ».

477 https://www.senat.fr/leg/ppl20-187.html.

par la reconnaissance immédiate de la qualité de salarié de tous les travailleurs placés dans une situation identique.

La réforme de l'action de groupe par la loi n° 2025-391 du 30 avril 2025, dite loi « DDADUE », a instauré un régime unifié de l'action de groupe qui succède au « socle commun » issu de la loi de 2016. Elle intéresse notre sujet en ce qu'elle a procédé à un double élargissement de son champ d'application en matière sociale[478].

D'abord, elle élargit son champ d'application *ratione temporis*. La loi de 2016 avait limité cette application « aux seules actions dont le fait générateur de la responsabilité ou le manquement [était] postérieur à l'entrée en vigueur de la loi »[479]. Désormais, cette restriction n'est plus inscrite dans le régime de l'action de groupe, aussi celle-ci devrait-elle concerner des manquements antérieurs à l'entrée en vigueur de la loi de 2025 qui devraient pouvoir faire l'objet d'une action de groupe[480]. De plus, cette action était antérieurement limitée à la réparation des seuls « préjudices nés après la réception de la demande [faite à l'employeur de faire cesser la situation illicite] »[481]. Un auteur souligne justement que « c'est parce que l'action de groupe était prioritairement tournée vers la cessation de l'illicite ("la situation de discrimination collective") que la réparation ne pouvait porter que sur les préjudices individuels nés après la demande faite en ce sens par le syndicat. Cette disposition rendant indispensable la saisine du conseil des prud'hommes par les salariés qui souhaitaient obtenir réparation des préjudices antérieurs, il y avait de quoi douter de l'intérêt d'une action de groupe : "sa dimension réparatrice [étant] plus prospective que rétrospective", pourquoi ne pas lui préférer finalement des actions individuelles en série ? »[482]. Cette limitation temporelle à la réparation a été abrogée, les préjudices individuels peuvent tous être réparés, sauf limitation imposée par les règles de prescription[483].

Ensuite, à la loi a élargi son champ d'application *ratione materiae*. Aux termes de l'article 16, I, A de la loi du 30 avril 2025, « une action de groupe est exercée en justice par [l'un des demandeurs attitrés] pour le compte de plusieurs personnes physiques ou morales, placées dans une situation similaire, résultant d'un même manquement ou d'un manquement de même nature

[478] V. Not. A. Fabre, « L'action de groupe en droit du travail : nouveau départ ? », Lexbase éd. soc. 30 sept. 2025 ; S. Mraouahi, « L'action de groupe rénovée : nouvelle ère pour le contentieux social ? », *RDT*, 2025, p. 564.
[479] Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, art. 92.
[480] Pour une argumentation en faveur de cette interprétation, A. Fabre, préc.
[481] C. trav., art. L.1134-8, anc.
[482] A. Fabre, préc. V. aussi P. Adam, « L'action de groupe discrimination », *Droit social,* 2017, p. 638 : « Pareille disposition ne fait pas obstacle à l'indemnisation du préjudice antérieur, mais seulement obligation pour chaque salarié concerné d'engager une action individuelle devant le conseil des prud'hommes. L'action de groupe se vide de l'intérieur ! ».
[483] En particulier, prescription triennale pour l'action en paiement du salaire (C. trav. art. L. 324(-1), prescription quinquennale pour l'action en requalification du contrat de travail (C. civ. art. 2224 ; Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-17.248).

à ses obligations légales ou contractuelles commis par une personne agissant dans l'exercice ou à l'occasion de son activité professionnelle […] ». Une plateforme pourrait donc être poursuivie en raison de « manquements à ses obligations légales ou contractuelles ». En revanche, seul *l'employeur* (le cocontractant du travailleur, la plateforme) devrait pouvoir être poursuivi, précision qui a son importance dans le contentieux Uber puisque les actions individuelles jusqu'alors menées tendent à la condamnation à la fois de Uber France et d'Uber B. V[484].

# 4 Conclusion du chapitre 4

L'action de groupe présente des avantages considérables par rapport aux actions individuelles groupées. Elle permet de réclamer la cessation des manquements – la requalification en contrat de travail pour tous les travailleurs du groupe – et/ou la liquidation collective des préjudices individuels – perte injustifiée d'emploi, protection des données personnelles, droits ouverts consécutifs à la requalification du contrat de travail, tels des rappels de salaire, une indemnité de congés payées, une indemnité pour travail dissimulé, etc. Surtout, elle réduit considérablement le risque de l'action en justice pour les travailleurs agissant en groupe puisque ce n'est qu'une fois rendu le jugement de responsabilité que le groupe n'est véritablement constitué. L'action proprement dite ne peut être introduite qu'à l'expiration d'un délai de six mois à compter de la demande ou, le cas échéant, dès la notification par l'employeur de son rejet. Passée cette étape, il revient au juge de statuer sur la responsabilité de l'employeur puis de définir le groupe de personnes à l'égard duquel la responsabilité est engagée et de déterminer les préjudices et les conditions de l'indemnisation. Le juge fixe alors un délai dans lequel les personnes répondant aux critères de rattachement et souhaitant se prévaloir du jugement sur la responsabilité peuvent adhérer au groupe en vue d'obtenir la réparation de leur préjudice[485]. Les salariés concernés « n'ont, ainsi, qu'à se manifester sans avoir à prendre l'initiative d'une action en justice qu'ils n'engageraient probablement pas, pour beaucoup d'entre eux, au cours de la relation de travail »[486]. Cela signifie que les travailleurs souhaitant adhérer au groupe n'adressent une demande de réparation (soit à l'employeur qui peut indemniser directement la victime, soit au syndicat qui reçoit alors mandat aux fins d'indemnisation) qu'une fois assurés de la responsabilité de l'employeur[487] et dans un délai fixé par le jugement. Par ailleurs, ils conservent leur droit d'action individuelle : soit parce qu'ils ne souhaitent pas adhérer au groupe, soit parce que leur demande d'adhésion au groupe n'a pas été satisfaite (en saisissant alors le tribunal judiciaire). De surcroît, la prescription des actions individuelles est suspendue

[484] Sauf à reconnaitre le co-emploi, ce qui est difficile. V. CA Paris, pôle 6, 8eme ch., 12 mai 2021, n° 18/02660.
[485] G. Auzero, G. Loiseau, « Le réveil de l'action de groupe », *BJT*, 1er juill. 2025, n° BJT204x7.
[486] *Ibid.*
[487] Art. 16, III, B, 1.

pendant six mois à compter de la décision rendue sur l'action de groupe passée en force de chose jugée, ce qui préserve le libre choix pour le travailleur d'adhérer au groupe, au regard des conditions d'éligibilité au sein du groupe ou de l'indemnisation, ou de poursuivre par une action individuelle. Au surplus, la réforme permet de financer une action de groupe par un tiers à condition que le demandeur à l'action de groupe présente des garanties d'indépendance vis-à-vis du financeur. Ce tiers pourrait être un fonds - qui recevrait les sommes liées à la liquidation d'une astreinte en ce domaine ou à la sanction civile.

Dans le cadre de l'action de groupe, les travailleurs n'agissent pas directement contre l'employeur. L'action est en effet réservée : aux organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement, au niveau de la branche, au niveau interprofessionnel ou au niveau national, qui sont compétentes pour agir relativement à des manquements en matière de droit du travail ; aux associations agréées à cette fin par l'autorité administrative, qui doivent remplir certaines conditions d'ancienneté, d'objet, d'indépendance et de transparence et dont l'objet statutaire comporte la défense des intérêts auxquels il est porté atteinte ; aux associations non agréées, qui doivent être régulièrement déclarées depuis deux ans au moins, justifier de l'exercice d'une activité effective et publique de vingt-quatre mois consécutifs et dont l'objet statutaire doit comporter la défense d'intérêts auxquels il a été porté atteinte. Dans ce dernier cas, ces associations ne peuvent agir que pour faire cesser un manquement et non pour en obtenir réparation. Si la reconnaissance de ces associations non agréées est une réelle évolution, le fait qu'elles ne puissent agir en réparation du préjudice est une limitation que d'aucuns critiquent[488] et qui pourrait restreindre les actions de groupe dans le contentieux des travailleurs de plateforme en ce qu'elle entrave l'action des cabinets d'avocat·es, sauf pour ceux-ci à agir de concert avec une association agréée ou une organisation syndicale représentative.

Si une telle action de groupe devait ouverte pour la requalification des travailleurs des plateformes, les conseils de prud'hommes seraient dépossédés de ce contentieux puisque le tribunal judiciaire serait seul compétent. L'avantage serait la possibilité d'un regroupement, devant un juge spécialisé, d'un contentieux jusqu'alors dispersé et d'une mise en état commune. Le conseil de prud'hommes reste compétent pour le contentieux individuel et les « actions collectives » précédemment évoquées qui pourraient perdurer parce que menées par des cabinets d'avocat·es. Le conseil de prud'hommes ne serait d'ailleurs pas lié par le jugement de l'action de groupe.

**L'action de groupe permet de prendre en considération l'intérêt collectif derrière l'intérêt individuel. Ce n'est plus seulement la réparation du préjudice né d'un manquement de**

[488] Ch. Leguevaques, « Action de groupe : faut-il que tout change pour que rien ne change ? », 2025, https://www.researchgate.net/publication/397374058_Action_de_groupe_faut-il_que_tout_change_pour_que_rien_ne_change.

**l'employeur à une obligation légale ou contractuelle qui est poursuivie, mais également la cessation du manquement envers une communauté de travailleurs** : « partager une situation commune est susceptible de générer des intérêts collectifs »[489]. La collectivisation est particulièrement apparente dans la dernière innovation légale : « le législateur a entendu conférer un caractère punitif à l'action de groupe par la création d'une sanction civile pour réprimer les comportements dolosifs ayant causé des dommages sériels. Distincte des dommages-intérêts ou d'une amende civile, cette sanction ne profite pas directement aux victimes, son produit étant versé au fonds de financement des actions de groupe »[490]. Le contentieux des travailleurs de plateforme pourrait être un terrain propice à cette amende qui tend à sanctionner les fautes lucratives, lorsque l'auteur de la faute a délibérément causé un dommage « en vue d'obtenir un gain ou une économie indu »[491].

Le contentieux sériel et peut-être à l'avenir les actions de groupe sont une voie de révélation de collectifs de travailleurs[492]. D'ailleurs, communément, n'envisage-t-on pas les « chauffeurs VTC » ou les « livreurs à vélo », comme des collectifs ? Ce type d'actions introduit de la « pluralité au sein de la singularité »[493]. Elles rendent visibles des « collectivités-pluralités » : des travailleurs qui forment une juxtaposition et sont réunis sans être unis[494].

[489] A. Minasian, th. préc., p. 203.
[490] S. Mraouhi, préc.
[491] Art. 1254 C. civ..
[492] Sur les droits collectifs des travailleurs des plateformes, v. M. Vicente, *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes – Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, préf. N. Moizard et F. Muller, LGDJ, 2025, Paris.
[493] É. Serverin, « Une enquête juridique sur la place du collectif dans la justice contemporaine », *in Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, dir. I. Omarjee et L. Sinipoli, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 10.
[494] A. Minasian, *L'individuel et le collectif : essai en droit du travail*, thèse de doctorat, univ. Paris 2, 2024, p. 203. L'auteure distingue le collectif communauté (qui renvoie à une communauté de salariés unis par des intérêts communs ou partagés, exprimés ou défendus en tant que tel, en particulier face à un interlocuteur patronal) et le collectif-pluralité (salariés d'un même employeur, objectivement placés dans une même situation reconnue par le droit. Réunis sans être unis, les salariés forment une juxtaposition).

# Chapitre 5.
# Uber devant la « 6-2' » (2023-2024) : une production standardisée de l'arrêt d'appel

Dans l'analyse du contentieux du statut des travailleurs des plateformes devant les juges d'appel, une juridiction se démarque, tant en raison de son caractère central que du particularisme de ses décisions : la chambre 2 du pôle 6 de la cour d'appel de Paris (ci-après « la 6-2 »). Intégrée au pôle social de la cour d'appel de Paris, la 6-2 traite spécialement du contentieux de la compétence juridictionnelle au sein du pôle. Elle connait de la majorité des appels formés contre les décisions des conseils de prud'hommes statuant sur leur propre compétence, c'est-à-dire celles dans lesquelles est en jeu la qualification du contrat de travail qui conditionne la compétence des juridictions sociales. Dans notre enquête, son rôle est décisif. Dans un article publié en juin 2018 dans la revue *Droit social*, le professeur de droit Alexandre Fabre relevait déjà :

« (…) la concentration du contentieux fait que ce dernier est "trusté" par une poignée de juges. Ce constat est particulièrement frappant dans les affaires *Takeeateasy* et *Deliveroo*. La plupart des arrêts rendus par la cour d'appel de Paris proviennent de la même chambre sociale, composée à l'identique, avec le même président et les mêmes assesseurs (pôle 6, chambre 2). Ces arrêts sont donc très proches (pour ne pas dire identiques…) dans leur construction et leur rédaction »[495].

Alexandre Fabre observait alors que ces premières décisions étaient « frileuses » à reconnaitre l'existence d'un lien salarial.

Entre 2018 et la période à laquelle notre corpus se termine (soit juin 2024), d'importantes évolutions de contexte se sont produites. D'abord, quoique la 6-2 soit demeurée la formation principalement compétente pour les affaires de requalification, la composition des différentes chambres de la cour d'appel de Paris a changé, de même que les affaires dont chacune d'entre elles a eu à traiter. Un contentieux plus massif de VTC s'est substitué au contentieux des livreurs à partir de 2021 devant la 6-2. Surtout, les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber* rendus respectivement en 2018 et en 2020 par la chambre sociale de la Cour de cassation ont donné une orientation très claire en faveur de la reconnaissance d'un lien de type salarial au profit des livreurs et des chauffeurs des principales sociétés qui se présentent comme des plateformes. Pourtant, l'orientation jurisprudentielle de la 6-2 n'a pas évolué en ce sens. Bien au contraire, les décisions rendues par la 6-2 entre 2023 et 2024 dans le contentieux sériel opposant la société

Chapitre rédigé par Matthieu Vicente.

[495] A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Droit social*, 2018, p. 547.

Uber à des chauffeurs demandant leur requalification en travailleurs salariés ont systématiquement débouté les demandes de ces derniers.
Au fil des 43 arrêts rendus par paquets entre décembre 2023 et juin 2024, la 6-2 se positionne ainsi à la pointe avancée d'une résistance à un mouvement de requalification initié par le premier arrêt *Uber* de la Cour de cassation. Ces arrêts de série, parfaitement homogènes puisqu'issus d'un même modèle, ont pour point commun d'être rendus par une formation de jugement identique composée des trois mêmes magistrat·es de la 6-2 : Mme Alzeari (présidente), M. Legris (président) et Mme Lagarde (conseillère) (afin de désigner cette formation de jugement, nous utiliserons ci-après l'abréviation « 6-2' »). Ils forment l'ensemble le plus massif et emblématique d'arrêts de résistance au sein de notre corpus.

L'objet des deux prochains chapitres est d'identifier et d'interroger la technique de production des décisions de justice à laquelle ont eu recours les trois magistrat·es de la chambre 2 du pôle 6 de la cour d'appel de Paris dans le cadre du contentieux *Uber* pour la période allant de décembre 2023 à juin 2024. Ces chapitres sont rédigés du point de vue d'un juriste travailliste. Pour l'étude des 43 arrêts qui composent le corpus réduit, une analyse comparée des arrêts de type doctrinale-interne est réalisée[496]. Ce premier chapitre s'intéresse au préalable à la méthode de standardisation de l'arrêt d'appel élaborée par les magistrat·es dans ce contentieux réduit.

Depuis 2016, la cour d'appel de Paris est la juridiction qui a eu à connaître du plus grand nombre d'affaires relatives au statut des travailleurs des plateformes (1.). Dans la mesure où les demandes des chauffeurs demeurent de nature individuelle, la juridiction a dû se doter d'outils d'analyse reproductibles d'une affaire sur l'autre : c'est donc en réponse à la nature sérielle du contentieux que la 6-2' a progressivement élaboré un modèle-type d'arrêt dans le contentieux *Uber*, avec pour finalité de standardiser la production des décisions de justice (2.). Paradoxalement, cette standardisation se conjugue avec une individualisation des preuves de la (ou plutôt de l'absence de) subordination (3.).

# 1 Corpus examiné

Du fait de sa position centrale dans le circuit juridictionnel, la cour d'appel de Paris concentre la majorité des arrêts de notre corpus (1.1.). Au sein de cette cour d'appel, une formation de jugement se distingue en raison du très fort degré d'homogénéité de ses décisions. Les 43 arrêts rendus par cette formation entre 2023 et 2024 composent notre « corpus réduit » (1.2.).

[496] F. Ost, M. Van de Kerchove, « La doctrine entre "faire savoir" et "savoir-faire" », *Annales de droit de Louvain*, 1, 1997, p. 43 ; H. Dumon, A. Bailleux, « Esquisse d'une théorie des ouvertures interdisciplinaires accessibles aux juristes », *Droit et société*, 75/2010, p. 275.

## 1.1 Le contentieux devant la cour d'appel de Paris

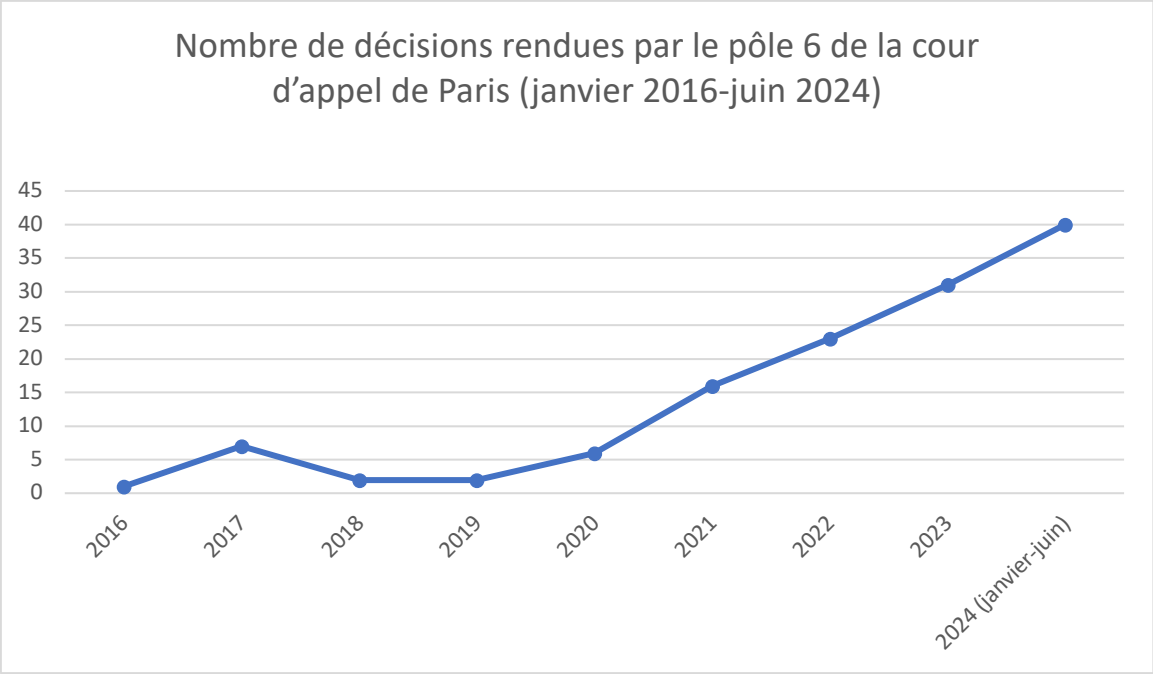
La cour d'appel de Paris est structurée en 8 pôles de compétence, chacun regroupant plusieurs chambres spécialisées. Parmi eux, le pôle 6, dit « pôle social », traite de l'essentiel du contentieux du travail et de la sécurité sociale et figure parmi les pôles les plus sollicités de la cour. En 2023, le pôle 6 enregistre 8 466 affaires nouvelles, 9 536 affaires terminées et 23 097 affaires en cours, soit un volume total avoisinant 25 000 dossiers par an en moyenne. Ce niveau d'activité, nettement plus élevé que celui des autres pôles, témoigne du poids du contentieux social au sein de la juridiction[497]. Pour faire face à cette charge, le pôle 6 réunit la même année 39 magistrat·es, 35 greffier·ères et 4 juristes assistant·es, répartis en 13 chambres spécialisées.

Entre 2016 et juin 2024, le pôle 6 de la cour d'appel de Paris a rendu 128 arrêts relatifs au statut des travailleurs des plateformes numériques. Si ce volume peut paraître dérisoire au regard de l'activité du pôle social, il représente en revanche une part substantielle de notre corpus. En effet, sur un total de 156 décisions recensées pour la même période, ces 128 arrêts constituent 82,05 % de notre corpus global : c'est donc peu dire que cette juridiction occupe, dans notre étude, une place prépondérante.

Le contentieux devant le pôle 6 de la cour d'appel de Paris a progressivement augmenté. Si un seul arrêt était rendu à cet égard en 2016, leur nombre est de 40 sur la seule période janvier-juin 2024.

[497] Pour comparaison le pôle des urgences civiles et des libertés enregistrait la même année 11 985 affaires nouvelles, 12 713 affaires terminées et 3 198 affaires en cours, tandis que le pôle civil faisait lui état 5 748 affaires nouvelles, 5 885 affaires terminées et 10 769 affaires en cours, cour d'appel de Paris, Bilan d'activité 2023, données enregistrées et arrêtées au 30/11/2023.

**Table 27 : nombre de décisions rendues par le pôle 6 de la cour d'appel de Paris (janvier 2016 – juin 2024)**




Exemple de lecture : en 2017, la cour d'appel de Paris a rendu 7 arrêts relatifs au statut des travailleurs des plateformes.
Source : données recueillies par notre groupe de recherche.

Ce contentieux est inégalement réparti entre les différentes chambres de la cour d'appel de Paris. Le pôle 6 de la cour d'appel de Paris, correspondant au pôle social, est aujourd'hui composé de 13 chambres, numérotées donc de 1 à 13[498]. 11 sont spécialisées en droit du travail, dont la chambre 2. Cette dernière dispose d'une compétence spécifique pour le contentieux du référé et de la compétence, raison pour laquelle elle aspire la majorité du contentieux relatif au statut des travailleurs des plateformes. Entre 2017 et juin 2024, la 2e chambre a rendu 96 arrêts relatifs au statut des travailleurs des plateformes, soit plus des trois quarts des arrêts de notre corpus rendus par la cour d'appel de Paris, et plus de 60 % de l'ensemble des décisions de notre base. Ces affaires concernent des sociétés de livraison (Deliveroo, Take Eat Easy, Uber Eats) et des sociétés de transport (Bolt, Uber, Voxtur).

| **Tableau 28 : Décisions du corpus traitées par la 6-2, par plateforme** | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Bolt | Deliveroo | Take Eat Easy | Tiers employeur | Uber | Uber Eats | Voxtur |
| 1 | 1 | 25 | 2 | 63 | 3 | 1 |

Exemple de lecture : la 6-2 a rendu 25 décisions concernant la société Take Eat Easy.
Source : données recueillies par notre groupe de recherche.

[498] https://www.cours-appel.justice.fr/paris/pole-6-social.

Sur l'ensemble des affaires traitées par la 6-2, deux contentieux numériquement importants se distinguent. Il s'agit d'abord du contentieux impliquant la société de livraison Take Eat Easy, qui comprend 25 arrêts rendus entre 2017 et 2022, dont 18 en 2022. Il s'agit surtout du contentieux impliquant la société Uber BV (qui se rapporte aux applications Uber et Uber Eats), qui comprend 66 arrêts rendus entre 2019 et 2024. La 6-2 est donc, au niveau de l'appel, la juridiction ayant rendu le plus grand nombre d'arrêts relatifs au statut des travailleurs des plateformes en France.

En dépit de la place prépondérante qu'occupe cette juridiction dans notre corpus, l'analyse du dispositif de ses décisions témoigne d'un positionnement pour le moins particulier. Sur un total de 96 décisions, la 6-2 s'est prononcée à 61 reprises en défaveur de la reconnaissance d'un lien de nature salariale entre les travailleurs et les plateformes, soit dans 63,5 % des cas. Ce taux de refus de requalification est supérieur à la moyenne observée dans l'ensemble de notre corpus (88 décisions sur 156, soit 56,4 %) et, plus encore, à celui constaté dans les autres juridictions, où seulement 27 décisions sur 60 (soit 45 %) ont écarté la reconnaissance d'un lien de nature salariale. De façon plus surprenante, le positionnement de la 6-2 se distingue des autres chambres du pôle 6 de la cour d'appel de Paris. Sur 30 arrêts rendus entre 2017 et 2024 par les chambres 4 à 11 du pôle social, 11 seulement refusent de reconnaître l'existence d'un lien de subordination entre les travailleurs et les sociétés défenderesses, soit 36,7 %.
Ce positionnement est plus net encore si l'on isole les affaires impliquant Uber (uniquement pour la partie transport de personnes), principalement traitées par la 6-2. La répartition chronologique des arrêts *Uber* devant la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris est la suivante :

**Tableau 29 : nombre de décisions *Uber* rendues par la 6-2 par année**

| 2019 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 10 | 1 | 17 | 34 | 63 |

Exemple de lecture : en 2021, la 6-2 a rendu 10 décisions concernant la société Uber.
Source : données recueillies par notre groupe de recherche.

Sur les 63 décisions rendues, 52 sont défavorables aux travailleurs. La répartition temporelle des décisions dans un sens ou dans l'autre est parlante :

**Tableau 30 : sens des décisions *Uber* rendues par la 6-2, par année**

| | 2019 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---|---|---|---|---|---|
| Décisions reconnaissant un lien de subordination | 1 | 10 | 0 | 0 | 0 |
| Décisions ne reconnaissant pas de lien de subordination | 0 | 0 | 1 | 23 | 34 |

Exemple de lecture : en 2021, la 6-2 a rendu 10 décisions reconnaissant un lien de subordination entre un chauffeur et la société Uber. Elle n'en a rendu aucune ne reconnaissant pas un tel lien de subordination.
Source : données recueillies par notre groupe de recherche.

Si la 6-2 a bien rendu 11 décisions reconnaissant un lien de subordination entre un chauffeur et la société Uber entre 2019 et 2021, aucune décision de notre corpus postérieure à 2021 ne se prononce en ce sens : toutes les décisions rendues à partir de 2022, sans exception, refusent de reconnaître l'existence d'un lien de subordination, marquant ainsi une inflexion jurisprudentielle nette dans le traitement du contentieux concernant Uber.

Il convient à cet égard de préciser que la composition des formations de jugement au sein de la 6-2 a connu une évolution notable au fil du temps. Si les premières affaires sérielles font apparaître la récurrence de certains magistrat·es dans l'en-tête des décisions rendues[499], la récurrence de formations de jugement composées des mêmes trios de magistrat·es devient plus marquée à compter de 2021, notamment à mesure que s'impose le contentieux Uber. Ainsi la formation composée de Mme Luxardo (présidente), M. Leplat (président) et Mme Pinoy (conseillère) a statué dans 10 affaires concernant Uber rendues le 16 septembre 2021[500]. Mais deux trios se distinguent par l'ampleur de leur activité. Celui formé par M. Fourmy (premier président de chambre), Mme Alzeari (présidente de chambre) et Mme Lagarde(conseillère) rend 29 décisions entre 2022 et 2023 (concernant les sociétés Take Eat Easy, Uber Eats et Uber)[501]. Et surtout le trio formé par Mme Alzeari (présidente), M. Legris (président) et Mme Lagarde (conseillère), particulièrement actif, juge *a minima* 43 affaires impliquant Uber entre décembre 2023 et juin 2024[502]. Cette concentration des affaires entre les mains de formations récurrentes met en évidence un processus de spécialisation croissante de certains magistrat·es dans le contentieux des plateformes, processus qui n'est pas sans effet sur la cohérence de ces décisions.

Sur le plan statistique, les décisions rendues par le trio Alzeari, Lagarde et Legris se situent dans le premier pôle, en haut à gauche du graphique résultant de l'analyse des correspondances multiples (voir Introduction, 3. 2. 2.). Ce pôle réunit les acteurs suivants : la société Uber, les cabinets Gide et TTLA et Me Giusti. Comme nous l'avions observé plus tôt, il correspond à la configuration d'acteurs opérant dans le sens d'une non-reconnaissance du salariat des travailleurs de plateformes devant les juridictions d'appel.

[499] Un trio de magistrat·es composé de Mme Métadieu (président), Mme Cantat et M. Estève (conseiller·es) a traité 5 affaires en 2017 : CA Paris, pôle 6, chambre 2, 20 avril 2017, RG n° 17/00511, 12 oct. 2017, RG n° 17/03088, 14 déc. 2017, RG n° 17/04607 (Take Eat Easy) ; 9 nov. 2017, RG n° 16/12875 (Deliveroo) ; 16 nov. 2017, RG n° 16/09647 (Menoes).

[500] CA Paris, pôle 6, chambre 2, 16 sept. 2021, RG n° 20/04929, 20/04952, 20/04960, 20/07627, 20/04950, 20/04931, 20/04963, 20/04951, 20/04930, 20/04949.

[501] CA Paris, pôle 6, chambre 2, 15 sept. 2022, RG n° 21/08800, 21/08795, 21/08797, 21/08798, 21/08813, 21/08853, 21/08861, 21/08863, 21/08866, 21/08875, 21/08879, 21/08881, 21/08885, 21/08886, 21/08887, 21/08888, 21/08889, 21/08890 (Take Eat Easy) ; 10 nov. 2022, RG n° 21/03695 (Uber) ; 11 mai 2023, RG n° 22/08217, 22/08219, 22/08221, 22/08225, 22/08228, 22/08229, 22/08230, 22/08231, 22/09332 (Uber, Uber Eats) ; 25 mai 2023, RG n° 22/09542 (Uber Eats).

[502] Les données fournies ultérieurement par la Cour de cassation feront état de 45 pourvois, ce qui signifie que deux arrêts n'ont pas pu être collectés via nos recherches sur les bases de données en ligne, v. *infra*, tableau n° 27.

## 1.2 Le corpus réduit

Notre corpus réduit comprend plusieurs vagues d'arrêts rendus par la 6-2', qui désigne pour rappel une formation de jugement récurrente composée de Mme Alzeari (présidente), M. Legris (président) et Mme Lagarde (conseillère), pour un total recensé de 43. Ces décisions concernent la société de transport Uber BV et sont rendues entre décembre 2023 et juin 2024. À l'exception d'un arrêt isolé rendu le 21 mars 2024, ces arrêts sont rendus sous forme de séries.

**Tableau 31 : « Corpus réduit » : décisions sérielles *Uber* devant la 6-2**

| Date | 14/12/23 | 11/01/24 | 18/01/24 | 29/02/2024 | 21/03/24 | 2/05/24 | 16/05/24 | 13/06/24 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Nombre | 9 | 10 | 7 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 |
| N°RG | 23/02708<br>23/02679<br>23/02804<br>23/02805<br>23/02706<br>**23/02709***<br>23/02689<br>23/02700<br>23/02806 | 23/02704<br>23/02701<br>**23/02707***<br>23/02807<br>23/02705<br>23/02801<br>23/02809<br>23/02702<br>23/02713<br>23/02703 | 23/03043<br>23/02808<br>23/03048<br>23/03046<br>23/03045<br>23/03049<br>23/03047 | 23/06044<br>23/06045 | 23/04287 | 23/04226<br>23/04223<br>23/04440<br>23/04441<br>23/04439 | 23/04257<br>23/04252<br>23/04262<br>23/04258<br>23/04253 | 23/04254<br>23/04255<br>23/04256<br>23/04260 |
| Juges | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) | Alzeari (présidente)<br>Legris (président)<br>Lagarde (conseillère) |
| Avocat·es trav. | TTLA | TTLA | TTLA | TTLA | Me Giusti | Me Giusti | Me Giusti | Me Giusti |
| Avocat·es plat. | Gide | Gide | Gide | Gide | Gide | Gide | Gide | Gide |

*Les deux arrêts en gras et avec un astérisque ont donné lieu à un arrêt de la Cour de cassation en 2025
Exemple de lecture : le 14 décembre 2023, 9 décisions ont été rendues par la 6-2' c'est-à-dire une formation de jugement composée de Mme Alzeari, M. Legris et Mme Lagarde. Les parties au procès sont représentées par les cabinets TTLA (représentant les chauffeurs) et Gide (représentant Uber).
Source : données recueillies par notre groupe de recherche.

Les 43 arrêts qui composent ce corpus réduit présentent une très forte homogénéité. Le contentieux est initié par des chauffeurs VTC, généralement de sexe masculin à l'exception d'une demandeuse de sexe féminin[503]. Tous signataires d'un contrat de partenariat commercial avec la société Uber BV, ils ont introduit une demande en requalification de leur relation contractuelle devant le conseil de prud'hommes (CPH) de Paris en 2020 ou en 2021 ainsi que diverses demandes en exécution du contrat (rappels de salaire, etc.). Tous sans exception ont été déboutés de leur demande dans des jugements du CPH de Paris rendus en 2022 ou en 2023. Ils ont donc interjeté appel. Devant la cour d'appel de Paris, ils sont représentés soit par le

[503] Cour d'appel de Paris, 14 déc. 2023, RG n° 23/02708.

cabinet TTLA (en la personne de Me Teissonnière ou de Me Topaloff) soit par Me Giusti. Ils font face à la société néerlandaise Uber BV, intimée à l'appel. La société est représentée par le cabinet Gide Loyrette Nouel (en les personnes soit de Me Herman, soit de Mes Altit-Amar et Herman, soit de Mes Herman et Krief). La société conteste la demande des travailleurs et invoque l'incompétence de la juridiction sociale au profit de la juridiction commerciale.
Tous ces arrêts d'appel, extraits d'un même modèle, aboutissent invariablement à la même solution : le rejet des demandes des chauffeurs et la condamnation de ces derniers aux dépens.

# 2 L'élaboration d'un modèle-type d'arrêt

Pour faire face à un contentieux de nature sérielle (2.1.), les magistrat·es composant la formation de jugement ayant eu à traiter des affaires concernant Uber entre décembre 2023 et juin 2024 ont élaboré un modèle-type de décision sérielle (2.2.) quasi intégralement standardisée (2.3.).

## 2.1 Les juges face à un contentieux sériel

Le contentieux relatif au statut des chauffeurs employés par la société Uber est de nature sérielle, en ce sens que ces chauffeurs introduisent leurs actions en justice au même moment et sur un motif identique, après coordination avec le·la ou les avocat·es qui les représentent[504]. Il en résulte que les CPH puis les cours d'appel traitent ces demandes de façon groupée, parfois à l'occasion d'une même audience de départage comme ce fut le cas pour les 139 chauffeurs devant le CPH de Lyon. Il peut s'en dégager l'impression d'un traitement conjoint de l'ensemble des requêtes des chauffeurs. Pourtant, les affaires dont ont à connaître les juges et en particulier la chambre 2 du pôle 6 de la cour d'appel de Paris ne sont pas de nature collective : elles ne sont le fruit ni d'une action de groupe[505] ni d'une action syndicale[506]. Chaque décision de justice se prononce sur la requête individuelle d'un travailleur. Leur dimension sérielle résulte du choix, par la juridiction, de réaliser un traitement groupé à l'occasion d'une même instance mais donnant lieu à autant d'arrêts individuels qu'il y a d'appels. Cette articulation délicate entre le traitement collectif du contentieux et la nécessité de produire des décisions individuelles contraint les avocat·es et les juges à un aller-retour constant entre une situation

[504] V. chapitre 4 du présent rapport.
[505] Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008, art. 1. L'action de groupe est limitée à la lutte contre les discriminations, v. M. J. Azar-Baud, « Action civile et discriminations : l'apport de l'action de groupe », *Dr. soc.*, 2020, p. 535 ; J.-M. Chonnier, M.-N. Rouspide-Katchadourian, « L'action de groupe dans les relations de travail : un dispositif novateur à l'efficacité incertaine », *RJS*, 1/2017, p. 3.
[506] Action dans l'intérêt collectif de la profession ou action par substitution dont sont titulaires les organisations syndicales ; sur l'action collective des travailleurs de plateformes v. M. Vicente, *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Paris, LGDJ, 2025, p. 377 et s.

globale, celle du modèle d'affaires de la société de transport et de son comportement général à l'égard des chauffeurs, et la situation individuelle de tel ou tel requérant au sens des éléments particuliers de sa situation ou de sa relation avec Uber. En entretien, une magistrate de la cour d'appel de Paris résume cette ambiguïté de la façon suivante :

> MCA : C'est de l'empirie. C'est très empirique, comme façon de travailler. C'est ce que je dis souvent, on a un stock industriel, mais on fait de la dentelle.

Au sein de notre corpus, nous avons pu constater que, lorsqu'elle fait partie d'une série, le sort de chaque demande est lié aux autres demandes de la série : sur les 17 séries de décisions rendues le même jour (comprenant entre 2 à 18 décisions chacune), aucune ne présente de divergence de solutions. C'est évidemment le cas des 43 décisions *Uber* examinées ici, qui, toutes sans exception, déboutent les appelants et confirment les jugements de première instance.

S'il n'existe pas d'individualisation dans le dispositif de la décision sérielle, cela ne signifie pas pour autant que les décisions sont parfaitement homogènes. Pour paraphraser notre enquêtée, « faire de la dentelle avec un stock industriel » renvoie plutôt à une forme d'individualisation dans le traitement de chaque dossier. Cela suppose d'élaborer une technique de traitement des requêtes et de rédaction des décisions qui soit tout à la fois rationalisée et individualisée.

C'est précisément ce à quoi s'est livré la 6-2' dans la période 2023-2024, à l'origine de ce que nous analysons comme une production « standardisée » de décisions de justice dans un contexte de contentieux sériel.

## 2.2 La structure du modèle-type

La méthode retenue pour mettre en évidence ce processus de standardisation repose sur une analyse comparée et transversale des 43 décisions rendues par cette formation de jugement. Cette approche vise à identifier les récurrences juridiques et rédactionnelles qui traduisent la mise en œuvre d'un raisonnement juridictionnel reproductible au sein d'un corpus étendu. Le choix de cette méthode se justifie également par les limites rencontrées dans l'accès au terrain d'enquête : les magistrat·es concerné·es, sollicité·es à plusieurs reprises, sont demeuré·es silencieux·ses face à nos sollicitations. C'est donc surtout du fait de l'absence d'échange que nous avons privilégié une analyse interne des décisions, de façon à saisir la logique du travail de production des décisions de justice.

Les 43 arrêts qui composent notre corpus réduit présentent une longueur significative (entre 20 et 30 pages en moyenne de document au format PDF extrait de Judilibre) et une structure uniforme, articulée classiquement en quatre parties : entête, exposé du litige, motivation, dispositif. L'exposé du litige peut être plus ou moins long selon les prétentions principales ou

subsidiaires, notamment de nature indemnitaire, des parties au litige. La section « motivation » retranscrit quant à elle (de façon très succincte) les arguments des appelants et des sociétés intimées, souvent introduits par des formules types (« M. [B] fait valoir que », « Les sociétés Uber rappellent… »), ainsi que la motivation proprement dite, soit le raisonnement du juge qui vise à justifier la solution adoptée, signalée par la formule juridictionnelle « Sur ce, ». Cette structure en trois temps est reproduite pour chaque branche de chaque moyen.
Aussi, la section « motivation » est articulée autour des points suivants.

> Sur la compétence du conseil de prud'hommes
> Sur l'existence d'un lien de subordination
> Sur la géolocalisation / Sur le contrôle par la géolocalisation
> Sur le contrôle de la rémunération du chauffeur
> Sur le contrôle par la notation du chauffeur
> Sur le pouvoir de sanction exercé par Uber
> Sur le pouvoir de sanction économique
> Sur le pouvoir de déconnexion
> Sur le travail au sein d'un service organisé par la société Uber
> Sur le caractère fictif du statut d'indépendant du chauffeur
> Sur les dépens et l'article 700 du code de procédure civile

Ce squelette est visible dans l'ensemble des 43 arrêts étudiés, parfois avec de légères variations (suppression ou ajout d'un point par exemple). C'est sur ce modèle qu'est construite la décision standardisée.

Autour de ce squelette, le corps de la décision est peu ou prou le même dans les 43 arrêts du corpus. Les juges procèdent à un décalque minutieux du modèle-type à chaque cas d'espèce, selon une méthode de copier-coller. Nous retrouvons ainsi les mêmes paragraphes d'une décision à l'autre, contenant les mêmes formules clés, sur lesquelles nous aurons l'occasion de revenir. La technique du copier-coller est rendue manifeste par le fait que certaines coquilles ou fautes de frappe se retrouvent dans plusieurs séries d'arrêts, du type :

> « Au demeurant, il convient de relever que la <u>charge</u> de la communauté ne peut s'analyser en un règlement intérieur (…) ». (nous soulignons)

Cette simple coquille (« charge » au lieu de « charte ») se retrouve ainsi dans pas moins de 10 arrêts du corpus réduit, dans les séries du 14 décembre 2023[507] et du 13 juin 2024[508]. Quoique très anecdotique, la répétition de cette erreur révèle ici la méthode de simple décalque des décisions précédentes à laquelle a recours la 6-2'. Elle nous renseigne également sur le fait que la décision-type est celle du 14 décembre 2023, laquelle sera simplement complétée et enrichie (les décisions de juin 2024 font plus de 30 pages contre 20 pages environ pour les décisions du 14 décembre 2023) mais sans s'éloigner du modèle-type.

[507] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02679, 23/02689, 23/02700, 23/02706, 23/02708, 23/02709.
[508] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 13 juin 2024, RG n° 23/04254, 23/04255, 23/04256, 23/04260.

La standardisation opère également en ce qui concerne les moyens des parties, au prix de quelques adaptations.

## 2.3 La délicate standardisation des moyens des parties

La place qu'occupent les conclusions des avocat·es dans la production de la décision de justice constitue un point aveugle de notre analyse. Les moyens, lorsqu'ils sont reproduits, sont digérés dans les motivations des juges, à tel point qu'il est parfois difficile de déterminer si l'usage de certains termes provient des avocat·es ou des magistrat·es[509].

Schématiquement, les affaires numérotées RG 23/02[…], 23/03[…] et 23/06[…] correspondent aux demandes des chauffeurs représentés par le cabinet TTLA, tandis que celles numérotées 23/04[…] correspondent à ceux représentés par Me Giusti. Ce sont vraisemblablement des argumentations distinctes qui sont mobilisées par les avocat·es des chauffeurs devant la 6-2'. Aussi, nous avons appris lors des entretiens réalisés auprès des avocat·es des chauffeurs que ceux-ci ne se sont pas concertés et n'ont pas collaboré dans les procès des chauffeurs. S'il ne fait aucun doute que ces avocat·es sont attentifs aux lignes stratégiques de leurs confrères ou de leurs consœurs, il est très improbable qu'ils aient échangé sur leurs stratégies respectives et le contenu de leurs écritures à l'approche des procès.

Cette élaboration autonome des écritures des avocat·es doit nécessairement se répercuter dans la production des décisions de justice par la 6-2' : il ressort d'une lecture attentive des arrêts que certains pans argumentatifs des requérants sont présents dans certains et absents dans d'autres. Par exemple on retrouve systématiquement reproduit dans les décisions auxquelles est partie le cabinet TTLA l'argument suivant :

> « Sur le pouvoir de sanction exercé par la société Uber :
>
> M. [B] se réfère aux dispositions de l'article L. 1331-1 du code du travail et fait valoir l'existence d'un "pouvoir de connexion" lorsque le chauffeur est empêché de se connecter à l'application soit, parce qu'il n'a pas signé les conditions de partenariat ou les modifications de ces conditions soit, parce qu'il n'a pas mis en ligne les documents exigés par la société Uber »[510].

Cet argument n'est de prime abord pas visible dans les décisions où intervient Me Giusti : le paragraphe « Sur le pouvoir de sanction exercé par Uber » est d'ailleurs absent des décisions sérielles du 2 et du 16 mai 2024. Néanmoins, cet argument ressurgit dans la série du 13 juin 2024 dans des termes très proches, si ce n'est identiques :

> « Sur le pouvoir de sanction exercé par Uber :
>
> M. [J] se réfère aux dispositions de l'article L. 1331-1 du code du travail.
>
> Il invoque en premier lieu le pouvoir de connexion lorsque le chauffeur est empêché de se connecter à l'application soit, parce qu'il n'a pas signé les conditions de partenariat ou les

[509] V. chapitre 3.
[510] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02804.

modifications de ces conditions soit, parce qu'il n'a pas mis en ligne les documents exigés par la société Uber »[511].

Ainsi un argument qui semblait spécifique à l'argumentation de Me Teissonnière se retrouve finalement reproduit dans les décisions d'instances dans lesquelles intervient Me Giusti. Nous ne saurions dire si ce rapprochement soudain provient de la pratique argumentative des avocat·es ou bien des juges eux-mêmes : en tout état de cause, il est révélateur du processus d'homogénéisation des décisions de la 6-2.

Dans d'autres cas, la standardisation peut être plus clairement rattachée à la pratique des juges. Nous souhaitons ici nous attarder sur deux extraits de décisions du corpus, dans la section « motivation ».

**CA Paris, 18 janvier 2024, RG n° 23/03043**
**Avocat de l'appelant : Me Teissonnière**

Sur l'existence d'un lien de subordination :
M. [H] invoque tout d'abord le pouvoir de donner des ordres et des directives de la part « d'Uber » et fait valoir que :
- il a été contraint de signer électroniquement divers documents contractuels contenant les règles, ordres et directives prescrits par la société Uber ;
- la charte de la communauté Uber, qui contient une liste de principes à respecter pour l'ensemble des chauffeurs, s'impose au chauffeur puisque le non-respect de l'une des clauses peut constituer une violation substantielle des conditions contractuelles et entraîner la révocation de l'accès à la plate-forme ;
- les ordres et directives peuvent être classifiées en trois catégories :
les ordres et directives de nature administrative,
les ordres et directives de nature comportementale,
les ordres et directives de nature opérationnelle.

Les sociétés Uber soutiennent que : (…)

**CA Paris, 21 mars 2024, RG n° 23/04287**
**Avocat de l'appelant : Me Giusti**

Sur l'existence d'un lien de subordination :
M. [F] invoque le pouvoir de donner des ordres et des directives de la part « d'Uber » et un « management algorithmique » et fait valoir que :
- il a été contraint de signer électroniquement divers documents contractuels contenant les règles, ordres et directives prescrits par la société Uber ;
- la charte de la communauté Uber, qui contient une liste de principes à respecter pour l'ensemble des chauffeurs, ces contraintes collectives s'imposent à l'ensemble des chauffeurs puisque le non-respect de l'une des clauses peut constituer une violation substantielle des conditions contractuelles et entraîner la révocation de l'accès à la plate-forme ;
- si la faculté des chauffeurs d'organiser leur temps de travail caractérise un indice d'indépendance, celle-ci doit s'analyser pendant le temps d'exécution de la prestation de travail une fois celle-ci acceptée, et non pendant toute la période d'exécution du contrat.

Les sociétés Uber soutiennent que : (…)

Observons les trois premiers paragraphes de ces extraits. Partant de conclusions et de plaidoiries distinctes, la décision finale digère les arguments potentiellement de même nature et les reproduit à l'identique : dans les deux cas, les requérants invoquent un pouvoir de direction

[511] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 13 juin 2024, RG n° 23/04255.

découlant des documents contractuels et de la charte de la communauté Uber. Quoi qu'il s'agisse de caractéristiques connues du modèle d'affaires d'Uber, il est peu probable que Mes Teissonnière et Giusti aient usé des mêmes termes pour les évoquer. Ainsi, la décision de justice rendue par la cour d'appel de Paris produit ce qui nous semble être une assimilation *a posteriori* des arguments proches ou voisins des requérants.

D'autres arguments insusceptibles de faire l'objet d'une assimilation de la sorte sont reproduits, ici dans le 4e paragraphe : c'est le cas de l'argument du triple pouvoir de direction développé systématiquement par les avocat·es du cabinet TTLA dans leurs conclusions, ainsi que de celui du moment d'appréciation de la subordination développé par Me Giusti. Mais, s'il existe bien des différences incompressibles entre les arguments des parties que la décision standardisée ne cherche pas à effacer, ils ne font pas nécessairement l'objet d'un traitement spécifique par la cour d'appel. Citons ainsi les mêmes décisions, quelques lignes plus loin :

| | |
|---|---|
| S'agissant des ordres et directives de nature administrative, la société Uber est tenue, en application de l'article L. 3141-2 du code des transports, de vérifier la qualification, les inscriptions et les autorisations nécessaires pour exercer l'activité de chauffeur VTC.<br>Dès lors, cette vérification nécessaire ne peut être assimilée à un indice de subordination alors qu'il s'agit d'obligations légales pour la société. | S'agissant des ordres et directives de nature administrative, la société Uber est tenue, en application de l'article L. 3141-2 du code des transports, de vérifier la qualification, les inscriptions et les autorisations nécessaires pour exercer l'activité de chauffeur VTC.<br>Dès lors, cette vérification nécessaire ne peut être assimilée à un indice de subordination alors qu'il s'agit d'obligations légales pour la société. |

Les deux extraits sont, cette fois, parfaitement similaires. Quoique l'argument tenant à la présence d'un pouvoir de direction de nature administrative n'apparaisse que dans la première décision, laissant entendre qu'il a été développé par Me Teissonnière mais n'a pas été mobilisé par Me Giusti, l'argumentation des appelants fait l'objet d'une réponse identique de la juridiction. On le voit, les différences incompressibles dans l'argumentation des parties ne débouchent pas nécessairement sur une motivation distincte de la cour d'appel.

Ces quelques extraits (que nous aurions pu multiplier) sont révélateurs de la technique de production des décisions de justice développée par la 6-2'. En partant de données distinctes et variables, la formation de jugement a élaboré une décision-type permettant une résolution en série du contentieux. Cette décision-type n'est pas seulement une structure de base : ce sont *in fine* les motivations des juges et l'issue du raisonnement qui font l'objet d'une uniformisation totale, peu important les arguments présentés par les avocat·es des travailleurs. Pour emprunter au registre de la fabrication industrielle, ce processus s'apparente bien à une « standardisation »,

au sens d'un « ajustement des ingrédients d'un produit en vue d'un produit final de composition bien définie »[512].
Ce mode d'élaboration des décisions de justice par la 6-2 n'est pas nouveau. Comme l'avait relevé le professeur de droit Alexandre Fabre, les premières décisions de la 6-2 relatives aux travailleurs des sociétés Take Eat Easy et Deliveroo étaient déjà « très proches (pour ne pas dire identiques…) dans leur construction et leur rédaction »[513]. Néanmoins le processus de standardisation a pris une autre proportion au contact du contentieux Uber, numériquement plus important que ceux que la 6-2 avait eu à traiter jusque-là. Plus précisément, nous pouvons formuler l'hypothèse au titre de laquelle, pour l'ensemble des 43 décisions allant de décembre 2023 à juin 2024, une décision standardisée a été établie à la fin de l'année 2023, à compter du moment où la composition de la formation de jugement s'est stabilisée. Cette décision-type est réutilisée pour l'ensemble des séries postérieures jusqu'à la fin de l'année 2024.

La standardisation ne s'accompagne pourtant pas d'une analyse collective ou globale des pièces soumises par les requérants. C'est là toute la spécificité du processus de standardisation de la 6-2' : il s'agit d'une standardisation qui exclut une approche globale des demandes des travailleurs. C'est ce que nous allons démontrer à présent.

# 3 L'individualisation de l'analyse des preuves

La pluralité et la diversité des éléments de preuve soumis par les parties semble poser un problème dans le processus de standardisation les arrêts d'appel (3.1.), d'autant plus si les magistrat·es affirment la nécessité d'individualiser l'analyse des preuves soumises par chacun des requérants (3.2.). La 6-2' résout ce problème au moyen d'un mode de raisonnement qui consiste à analyser de façon compartimentée et standardisée les pièces individuelles, quitte à neutraliser systématiquement l'effet probatoire de ces pièces (3.3.).

## 3.1 La pluralité des éléments de preuve

Les actions juridiques introduites par les travailleurs des plateformes devant les juridictions civiles visent nécessairement à prouver l'existence d'un « lien de subordination juridique permanente » de façon à renverser la présomption légale établie par l'article L. 8221-6 du code

[512] https://www.cnrtl.fr/definition/standardisation/substantif.
[513] A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Droit social*, 2018, p. 547.

du travail[514], présomption ici déclenchée par l'inscription des chauffeurs au registre des exploitants de voiture de tourisme avec chauffeur. Sous l'effet de cette présomption, et conformément au droit commun de la preuve et à la règle civile *Actori incumbit probatio*[515], la charge de la preuve repose sur les requérants[516]. Dans le contentieux étudié, il revient donc à chaque chauffeur de prouver l'existence d'une situation de fait : l'existence d'un contrat de travail le liant avec la société Uber, lequel se caractérise par un état de subordination.

Il est établi qu'« en matière prud'homale, la preuve est libre »[517]. Dans les procès des travailleurs des plateformes, tant devant les juridictions civiles que pénales et administratives, les requérants comme la société défenderesse mobilisent une grande variété de preuves pour étayer leurs prétentions et emporter la conviction des juridictions[518]. Ces preuves reposent sur des pièces destinées à établir concrètement les faits invoqués au soutien de leur argumentation.

**Encadré 11 : repères en droit de la preuve**

**Charge de la preuve :** en matière civile, la charge de la preuve repose sur le requérant : c'est à lui qu'il appartient de prouver ses prétentions (article 1353 du Code civil). Dans le cadre d'une action en requalification, la méthode du faisceau d'indices implique toutefois que le juge procède à une appréciation globale des faits pour déterminer si les éléments constitutifs du contrat de travail sont réunis.

**Objet de la preuve :** l'objet de la preuve porte sur l'existence d'un lien de subordination juridique permanente (article L.8221-6 du Code du travail), caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et d'en sanctionner les manquements (Cour de cassation, chambre sociale, 13 novembre 1996, *Société Générale*, n° 94-13.187). Dans la mesure où ce lien s'observe dans les faits, l'objet de la preuve est en réalité celle d'un état de subordination[519].

**Moyen de la preuve :** la preuve de l'état de subordination est libre. Elle peut être rapportée par tout moyen (témoignage, échange téléphonique, clauses contractuelles qui influencent les comportements des parties, etc.). Les juges du fond apprécient souverainement leur valeur et leur portée dans une analyse d'ensemble dite « réaliste », c'est-à-dire qui fait primer la réalité des comportements sur les clauses contractuelles.

[514] C. trav. art. L. 8221-6 : « II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. »

[515] C. civ. Art. 1353 : « Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver » ; E. Vergès, G. Vial, O. Leclerc, *Droit de la preuve*, 2e éd., Paris, PUF, 2022, n° 206 et s.

[516] Sur la preuve de l'existence d'un lien de subordination, v. Cass. soc. 13 mars 2013, n°11-28.485 ; Cass. soc. 23 sept. 2014, n°13-17.358 ; v. O. Leclerc, *Preuve dans les contentieux du travail*, Répertoire de droit du travail, Dalloz, 2022, n°25 et s.

[517] Cass. soc. 27 mars 2001, n°98-44.666 ; O. Leclerc, *Preuve dans les contentieux du travail*, *op. cit.*, n°216 et s.

[518] Par preuve, nous entendons « l'ensemble des opérations et des moyens par lesquels une partie à un procès s'efforce d'emporter la conviction d'une juridiction sur l'exactitude d'une proposition de fait qu'elle a formulée », O. Leclerc, *Preuve dans les contentieux du travail*, *op. cit.*, n° 3.

[519] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 37e édition, Dalloz, 2023, p. 288 et s.

Schématiquement, dans les procès de notre corpus réduit, il est possible de distinguer entre deux catégories de pièces : des pièces relatives au fonctionnement général d'Uber et à l'état du droit (ou « pièces générales »), d'une part, et des pièces sur la situation spécifique du travailleur (ou « pièces individuelles »)[520], d'autre part.

Pièces générales

**Documents contractuels et internes d'Uber**

- Contrat de prestations de services Uber
- Charte de la communauté Uber
- Documents sur le fonctionnement d'Uber (constat d'huissier sur le fonctionnement de l'application, communiqué Uber sur la charte de la communauté, etc.)
- Documents relatifs aux services spécifiques d'Uber

**Sources juridiques**

- Arrêtés
- Jurisprudence interne : jugements de CPH, arrêts de cours d'appel, arrêts de Cour de cassation, décisions du Conseil constitutionnel
- Jurisprudence de la CJUE
- Jurisprudence étrangère

**Procédures et commentaires juridictionnels**

- Pourvois en cassation
- Mémoires ampliatifs devant la Cour de cassation
- Conclusions d'avocat·es généraux·les (CJUE, Cour de cassation)
- Notes explicatives d'arrêts (Cour de cassation)
- Extraits de la lettre de la chambre sociale de la Cour de cassation

**Productions doctrinales, scientifiques et médiatiques**

- Articles de revues juridiques
- Articles de presse
- Communiqués de presse
- Rapports publics (IGAS, Uber Files, etc.)

Pièces individuelles

**Documents contractuels**

- Contrat de prestations de service
- Annexes au contrat
- Formulaire d'enregistrement de partenaire

**Documents réglementaires et justificatifs administratifs**

- Cartes professionnelles
- Carte grise du véhicule
- Extraits KBIS
- Relevés d'information sur le statut d'autoentrepreneur
- Certificat d'immatriculation au registre des exploitants de voiture de tourisme avec chauffeur

**Éléments de correspondance entre Uber et le chauffeur**

- Échanges de courriels / de messages entre le requérant et Uber
- Relevés hebdomadaires établis par Uber

**Données comptables et fiscales**

- Récapitulatifs fiscaux
- Frais de comptabilité
- Tableaux de calculs des indemnités

[520] Distinction réalisée en particulier par les avocat·es du cabinet TTLA.

Parmi les pièces directement issues de la relation de travail, la différence entre les pièces générales et les pièces individuelles tient à leurs destinataires : certaines sont rendues publiques par la société Uber sur son site internet ou transmises à tous les chauffeurs indistinctement (Charte de la communauté, communiqués, etc.) ; d'autres sont individualisées et transitent via des canaux de communication particuliers (messageries personnelles, espace personnel dans l'application du chauffeur). La distinction entre ces deux variétés de pièces n'est pas étanche : par exemple, le contrat-type d'adhésion rédigé par Uber est tout à la fois une pièce générale et une pièce individuelle. Plus largement, certaines pièces qui renvoient à la situation spécifique d'un chauffeur sont utilisées par les avocat·es en tant que pièces générales pour l'ensemble des dossiers de la série : dans les contentieux sériels, l'argumentation des avocat·es se fonde généralement sur des pièces individuelles auxquelles ils donnent une portée générale.

En réalité, la distinction entre les pièces générales et les pièces individuelles perd de son intérêt dès lors que l'on s'intéresse à l'objet de ces éléments de preuve, c'est-à-dire à ce qu'elles visent à prouver. Rappelons-le, l'objet de la preuve est ici un fait : l'état de subordination du chauffeur[521]. Cet état est révélé par un triple pouvoir de direction, de contrôle et de sanction exercé par le donneur d'ordre sur le requérant. Par exemple, pour prouver qu'Uber dispose d'un pouvoir de sanction, les avocat·es s'appuient à la fois sur la Charte de la communauté Uber qui fonde le pouvoir de sanction d'Uber en cas de manquements contractuels (« Nous pouvons, à notre seule discrétion, décider de suspendre ou désactiver votre compte »)[522] et sur des messages envoyés individuellement au chauffeur lui notifiant une désactivation de son compte à la suite de manquements contractuels[523].

Pour prouver l'intention frauduleuse d'Uber, certains avocat·es se sont également fondés sur le rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée nationale sur les Uber Files[524], avec des résultats pour le moins contrastés. Ainsi, dans une affaire annexe, soit à l'occasion d'une action intentée par des chauffeurs de taxis contre Uber devant les juridictions commerciales, le tribunal de commerce de Paris a rendu le 24 janvier 2024 une décision défavorable aux requérants affirmant que « le rapport de la commission parlementaire n'est pas source de droit ». Cette position est critiquée par le professeur de droit Walid Chaiehloudj[525], qui estime qu'un tel rapport parlementaire pourrait au contraire être analysé comme faisant partie des « petites sources du droit »[526]. Au-delà de sa portée probatoire propre, ce type de document présente,

[521] É. Dockès, « Notion de contrat de travail », *Droit social*, 2011, p. 546 ; A. Jeammaud, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane », *Droit social*, 2001, p. 227.

[522] https://www.uber.com/legal/fr/document/?name=general-community-guidelines&country=france&lang=fr.

[523] Pour rappel, la chambre sociale de la Cour de cassation a admis la force probante des pièces contractuelles tout autant que des indices tenant à l'exercice effectif d'un pouvoir par les plateformes ; Cass. soc. 27 sept. 2023, n°20-22.465, FS-B ; *Dalloz actualité*, 10 oct. 2023, obs. F. Gabroy.

[524] Assemblée nationale, *Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative aux révélations des Uber Files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, n° 1521, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 11 juillet 2023, prés. Benjamin Haddad, rapporteure Danielle Simonnet, XVI[e] législature.

[525] W. Chaiehloudj, « Affaire Uber : un jugement aussi étonnant que confus », *Le club des juristes*, 24 janvier 2024.

[526] S. Gerry-Vernières, Les « petites » sources du droit : à propos des sources étatiques non contraignantes, Economica, 2012, p. 25, cité par W. Chaiehloudj dans l'article précité.

selon lui, un intérêt contextuel : il permet de comprendre et d'évaluer les comportements des acteurs économiques. Comme il le souligne, « on eût aimé savoir si ce rapport ne produit pas des effets juridiques (i) ; s'il oriente ou influence le comportement des acteurs du marché du transport (les plateformes numériques concurrentes, les chauffeurs de VTC etc.) (ii) ; et s'il fallait en tirer des conséquences quant à la qualification d'actes de concurrence déloyale (iii). Le tribunal ne répond à aucune de ces questions pourtant essentielles et cardinales »[527]. En d'autres termes, la preuve ne saurait être réduite à une approche strictement individualisée. Certains éléments d'ordre général, tels qu'un rapport parlementaire, peuvent fournir des informations contextuelles précieuses et participer utilement à l'appréciation du juge. C'est précisément cette approche que retient la cour d'appel de Grenoble dans un arrêt du 5 décembre 2023[528], rendu dans un litige opposant un chauffeur à Uber (sur renvoi après cassation). Au titre de sa demande indemnitaire, le requérant devait apporter la preuve de l'élément intentionnel du travail dissimulé. À cette fin, son avocat·e a fondé son argumentation sur plusieurs extraits marquants du rapport précité sur les Uber Files, notamment sur les opérations de lobbying menées par l'entreprise dès 2015, ainsi que sur la volonté délibérée d'échapper aux contrôles des pouvoirs publics (révélée par la technique du « *kill switch* » consistant à couper à distance le système informatique lors des enquêtes des autorités). Reprenant cet argument à son compte, la cour d'appel constate que :

> « Ces stratégies développées en vue d'échapper aux contrôles des services de l'État français établissent donc que la plateforme n'ignorait nullement qu'elle se trouvait dans une situation d'illégalité.
>
> Il s'en déduit qu'elles ont délibérément choisi de contourner la législation relative à la déclaration d'embauche et aux bulletins de salaire en vue de réduire ses charges sociales ».

Ce faisant, la juridiction reconnaît à un élément de preuve dit général (le rapport parlementaire sur les Uber Files) une valeur probatoire décisive, en ce qu'il permet de caractériser l'intentionnalité.

La controverse autour de la force probatoire des preuves générales prend une dimension particulière lorsqu'elle se déplace sur le terrain de la preuve du pouvoir exercé par la plateforme, pouvoir dont dépend la caractérisation de l'état de subordination. Se pose alors la question suivante : la démonstration de cet état de subordination requiert-elle que soient rapportées les traces d'un pouvoir exercé individuellement sur le requérant, ou bien la preuve d'un pouvoir général de direction et de sanction suffit-elle ? Par exemple, un requérant qui parvient à démontrer que la plateforme dispose d'un pouvoir de sanction général à l'égard des chauffeurs, mais qui ne rapporte pas la preuve d'avoir été personnellement sanctionné, parvient-il à prouver qu'il est soumis à un pouvoir de sanction ? *A priori* alambiquée, cette question s'est avérée centrale dans le raisonnement de la 6-2'. Plus précisément, le degré d'individualisation

[527] W. Chaiehloudj, « Affaire Uber : un jugement aussi étonnant que confus », *op. cit.*
[528] CA Grenoble, Ch. Sociale – Section A, 5 décembre 2023, RG n° 23/01207.

nécessaire à la preuve du pouvoir exercé par la société Uber sur les chauffeurs a été considérablement élevé par les trois magistrat·es.

## 3.2 Le degré d'individualisation du pouvoir

L'insuffisante individualisation des éléments de preuve produits par les requérants constitue un axe majeur de la défense des avocat·es des plateformes[529]. Un·e avocat·e d'une grande plateforme VTC qui nous a accordé un entretien insiste ainsi sur la nécessité d'individualiser le traitement de chaque dossier : selon lui·elle, il faut examiner les pièces propres à chaque affaire pour déterminer si le travailleur parvient à renverser la présomption de salariat[530]. Dans le contentieux qui nous occupe, la stratégie des avocat·es d'Uber sur le terrain probatoire consiste donc à contester de façon systématique la force probante des pièces soumises par les requérants, notamment des pièces générales au motif que celles-ci ne sont pas en lien avec la situation individuelle du requérant. C'est ainsi que les avocat·es d'Uber plaident en faveur de l'exclusion systématique de certaines pièces jugées trop générales au motif qu'elles ne présenteraient aucun lien direct avec la situation individuelle des requérants. Cette position repose, nous l'avons vu, sur une conception excessivement étroite du droit de la preuve devant les juridictions civiles. De surcroît, dans le contexte spécifique du contentieux des plateformes numériques, cette approche soulève une difficulté.

Une des particularités majeures de l'organisation du travail par les plateformes tient à leur mode de gestion que l'on qualifie d'« algorithmique »[531]. Il en découle que la nature de la relation entre Uber et chaque chauffeur et l'intensité de la contrainte vécue par ce dernier est déterminée à l'avance via le fonctionnement de l'application et les consignes informatiques qui la régissent. À la différence d'une autorité patronale incarnée par un être humain et sujette à des variations, le code informatique a un fonctionnement mécanique qui réduit à néant toute forme d'aléa : le degré d'individualisation de la gestion de la main-d'œuvre est marginal. La conséquence logique de ce constat est que la démonstration du fonctionnement global de l'application par les chauffeurs devrait permettre à lui seul d'appréhender le degré de contrainte vécu individuellement par chacun d'entre eux. Ainsi, la conséquence de ce fonctionnement est que la distinction entre la faculté de sanction et l'exercice effectif de cette faculté est de faible importance. Le pouvoir de sanction se manifeste ici par la capacité que s'arroge Uber de procéder à une suspension temporaire ou à une désactivation du compte du chauffeur dès lors que celui-ci a un comportement jugé comme fautif par Uber (pour reprendre les termes de la Cour de cassation, « peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction

[529] Sur ce point, v. B. Krief, R. Bahloul-Seban, « La preuve dans le contentieux de la requalification des travailleurs des plateformes », *Bulletin Joly Travail*, déc. 2023, p. 4.
[530] A4LF2, retranscription sur la base d'une prise de notes dans la mesure où nous n'avons pas été autorisés à faire d'enregistrement.
[531] M. Sweeney, « Apprivoiser la gestion algorithmique par les droits », *RDT*, 2024, p. 724.

soit proportionnée à leur commission »[532]). Or pour que ce pouvoir soit prouvé, encore faut-il démontrer qu'il existe dans les faits, c'est-à-dire qu'il ne s'agit pas d'une simple faculté exprimée contractuellement mais qui n'aurait pas de réalité pratique[533]. Aussi, dès lors qu'un requérant produit en justice les éléments contractuels qui fondent ce pouvoir (par ex. le contrat de prestation de services) et démontre l'utilisation systématique de ce pouvoir par Uber (par ex. le constat d'huissier du fonctionnement de l'application), les magistrat·es sont fondé·es à considérer qu'il apporte la preuve de l'existence d'un pouvoir de sanction auquel il est d'ores et déjà assujetti, quand bien même il n'aurait pas directement fait l'objet de telles sanctions : la menace de la sanction le place d'ores et déjà dans un état de sujétion caractéristique de la subordination. Arguer le contraire reviendrait à admettre qu'un chauffeur n'ayant pas encore été sanctionné n'est pas soumis au même degré de pouvoir qu'un chauffeur l'ayant été, bien qu'ils utilisent la même application et sont soumis à un traitement identique[534].

Les considérations qui précèdent sous-tendent le raisonnement de juridictions de première instance et d'appel ayant reconnu l'existence d'un lien de subordination entre Uber et les chauffeurs. Étonnamment, c'est une série d'arrêts antérieurs de la 6-2 (différemment composée) qui rend le plus fidèlement compte d'une telle analyse. Dans 10 arrêts sériels rendus le 16 septembre 2021, la cour d'appel de Paris a reconnu l'existence d'un lien de subordination entre Uber BV et des chauffeurs[535]. À la date du jugement, la plupart des requérants avaient interrompu leurs relations contractuelles avec Uber, à l'exception d'un d'entre eux dont la relation avec Uber était toujours en cours. La formule employée à son égard est pourtant identique à celle figurant dans les autres arrêts de la série :

> « Uber exerce un pouvoir de sanction, par la possibilité qu'a la société d'ajuster le tarif utilisateur et d'opérer unilatéralement une désactivation du compte du chauffeur »[536].

Bien qu'il s'agisse ici de l'argument du requérant, la cour d'appel ne contredit pas cette analyse et constate l'existence d'un pouvoir de sanction. La « possibilité qu'a la société » de sanctionner constitue ici la preuve du pouvoir de sanction, sans qu'il ait été nécessaire de prouver que la société ait fait usage de cette faculté à l'égard de chacun des dix requérants.

C'est précisément ce type de mobilisation des éléments de preuve qui est contestée par Uber. En plaidant une nécessaire individualisation des preuves, Uber tente ainsi de limiter la portée des argumentations croisées que peuvent réaliser les avocat·es des chauffeurs à partir de pièces produites dans différentes affaires (messages types, échanges standards avec les chauffeurs,

---

[532] Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

[533] Cass. soc. 27 sept. 2023, n° 20-22.465, FS-B ; *Dalloz actualité*, 10 oct. 2023, obs. F. Gabroy.

[534] Cette dimension collective de la contrainte est particulièrement bien saisie par l'indice additionnel du travail au sein d'un service organisé, qui colore la caractérisation de la subordination telle que conçue par la chambre sociale de la Cour de cassation. C'est bien parce que les chauffeurs intègrent un service dont les conditions d'exécution sont unilatéralement déterminées par Uber que ceux-ci se trouvent placés dans un état de subordination ; v. T. Pasquier, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

[535] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 16 sept. 2021, RG n° 20/04929, 20/04952, 20/04960, 20/07627, 20/04950, 20/04931, 20/04963, 20/04951, 20/04930, 20/04949.

[536] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 16 sept. 2021, RG n° 20/04952.

etc.). Leur contestation a donc pour objectif d'affaiblir la capacité des appelants à mettre en évidence les pratiques systémiques caractéristiques du salariat.

Si la cour d'appel de Paris ne donne pas droit aux demandes d'Uber relatives à l'éviction des pièces produites par les requérants, elle se montre néanmoins très rétive à admettre leur force probante.

## 3.3 Individualisation formelle, standardisation matérielle

Il ressort de la lecture des décisions qu'élaborer une méthode de production des arrêts qui conjugue standardisation et individualisation ne va pas de soi. Entre décembre 2023 et juin 2024, la 6-2' a développé une stratégie de rédaction des décisions sérielles qui repose sur une individualisation systématique des éléments de preuve au sein de la décision standardisée. Cette individualisation prend la forme d'un examen de certains éléments de preuve pour chaque requérant, agencés en trois compartiments : l'insuffisance de preuves (3.3.1.), les modifications tarifaires imposées aux chauffeurs (3.3.2.) et les mesures de suspension de compte (3.3.3.). Ces compartiments constituent l'unique espace de variation de la décision sérielle, et, paradoxalement, s'inscrivent dans un processus de standardisation.

### 3.3.1 L'insuffisante individualisation des preuves

Certaines décisions rendent compte d'une demande récurrente de la société Uber exprimée par les conclusions de ses avocat·es : écarter des débats une série de pièces produites par les requérants et communes à l'ensemble des affaires de la série. Cette demande est d'abord présente dans les 7 arrêts de la série du 18 janvier 2024[537], mais la cour d'appel de Paris ne fournit aucune information sur ses modalités et n'y donne aucune suite, la demande de la société tenant à la confirmation du jugement de première instance étant satisfaite. En revanche, de plus amples précisions sont fournies dans un arrêt du 29 février 2024[538] :

> « Sur la demande de la société Uber sollicitant d'écarter des débats les pièces adverses communes n° 25, 41, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 83, 84, 85, 86, 87, 108 123 et 124 :
>
> Les sociétés intimées font valoir que M. [N] verse au débat des pièces qui ne sont pas inhérentes à sa situation personnelle, ce dernier ne formulant aucune observation sur cette demande ».

C'est sur la base de leur caractère général et non individualisé qu'Uber introduit une demande visant à ce que ces pièces soient écartées des débats. On peut deviner qu'il s'agit là, soit de pièces générales, soit de pièces individuelles, mais qui ne relèvent pas de l'affaire examinée par les juges. Dans ce même arrêt, la cour d'appel rejette cette demande au motif suivant :

[537] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03043, 23/02808, 23/03048, 23/03046, 23/03045, 23/03049, 23/03047.
[538] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 29 février 2024, RG n° 23/06045.

> « Il appartient au juge d'apprécier la pertinence et la force probante des éléments soumis à son analyse pour déterminer si les pièces concernant d'autres chauffeurs sont de nature à renverser la présomption de non-salariat qui pèse sur M. [N] ».

La demande de rejet de preuves est donc refusée par les magistrat·es, ceux et celles-ci réaffirmant leur pouvoir souverain d'appréciation des éléments de preuve. L'ensemble des éléments de preuve produits par les requérants (les pièces individuelles comme les pièces générales) sont recevables et conservent donc leur place au sein du procès. Cependant, l'admission de ces pièces dans les débats ne signifie pas que leur force probante est pour autant reconnue.

La faible force probante que la 6-2' accorde aux pièces générales se manifeste au travers de deux formules qui apparaissent de façon récurrente. La première contient une appréciation générale des pièces soumises par les requérants :

> « Au surplus, au cas d'espèce, si M. [U] produit en effet, au-delà des pièces générales qui ne le concernent pas spécifiquement (…) ».

Cette citation, extraite d'un arrêt du 18 janvier 2024[539], est présente à l'identique dans 12 décisions de notre corpus réduit[540]. Elle souligne une position constante de méfiance de la cour d'appel à l'égard des pièces générales : leur recevabilité n'est pas rejetée en tant que telle, mais leur force probante est systématiquement relativisée. L'expression « au-delà des pièces générales qui ne le concernent pas spécifiquement » agit comme une formule de neutralisation de ces pièces.

On retrouve d'autres formulations spécifiques à des pièces jugées insuffisamment individualisées, ainsi dans un arrêt du 21 mars 2024 :

> « L'article de presse paru en 2020 relayant "Uber veut une flotte à 50 % électrique payée par ses chauffeurs et clients d'ici 2025" n'est pas de nature à démontrer l'existence d'ordres et directives imposées dans le cadre d'une relation salariée, qui en tout état de cause ne concerne ni la situation passée ni la situation actuelle liant l'appelant aux intimées »[541].

Cette disqualification va parfois jusqu'à affecter les pièces individuelles. Ainsi trouve-t-on cette formule dans un arrêt du 11 janvier 2024 :

> « Au surplus, au cas d'espèce, si M. [S] produit en effet, au-delà des pièces générales qui ne le concernent pas spécifiquement, quelques échanges qui le concernent personnellement, il ne justifie pas de réajustements à la baisse du prix de courses »[542].

Les pièces individuelles sont ici écartées aux côtés des pièces générales, comme autant d'éléments insusceptibles d'emporter la conviction du juge.

La seconde formule-type renvoie plutôt à l'insuffisance de preuves de nature individuelle. Elle apparaît fréquemment en ce qui concerne le pouvoir de direction :

---

[539] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03048.
[540] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02701, 23/02705, 23/02801, 23/02702, 23/02713, 23/02703 ; 18 janvier 2024, RG n° 23/03043, 23/03048, 23/03046, 23/03045, 23/03049, 23/03047.
[541] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 21 mars 2024, RG n° 23/04287.
[542] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02701.

> « De plus, au cas d'espèce, l'appelant ne produit aucun message qui selon lui serait de nature à démontrer l'existence d'ordres et de directives, ni davantage la soumission à un management algorithmique »[543].

Et, plus rarement, en ce qui concerne le pouvoir de contrôle :

> « De plus, au cas d'espèce, M. [R] [Z] ne produit aucun message qui selon lui serait de nature à démontrer l'existence de contrôle de la société Uber »[544].

Ces extraits reproduits de façon récurrente au sein des décisions sérielles examinées reflètent l'exigence probatoire particulièrement élevée imposée par la 6-2'. Tandis que les pièces générales sont systématiquement neutralisées dans leur portée, les pièces individuelles, pourtant présentes dans tous les dossiers, sont souvent jugées insuffisantes pour emporter la conviction des magistrat·es. L'analyse de la juridiction semble parfois conditionner la preuve de la subordination à l'existence de messages contenant des traces explicites de commandement ou de contrôle, ce qui ne correspond ni à la réalité de la gestion algorithmique d'Uber, ni aux modalités spécifiques d'exercice du pouvoir par la plateforme.

Cette orientation se retrouve dans l'ensemble des 43 décisions analysées. La juridiction adopte à l'évidence une conception rigide du lien de subordination, conduisant systématiquement au rejet des demandes de requalification : nous verrons plus loin que cette conception particulièrement étroite de la subordination conditionne intégralement l'examen des pièces soumises par les requérants. Néanmoins, au stade de l'examen de la construction des arrêts, il ressort d'ores et déjà sur le plan probatoire que la charge imposée aux requérants est telle qu'elle rend inaccessible la démonstration de leur état de subordination.

Tandis que la question de l'insuffisance des preuves apparaît de façon transversale dans les arrêts, deux compartiments spécifiques font l'objet de variations.

### 3.3.2 Les ajustements tarifaires

L'enjeu des ajustements tarifaires constitue un espace de modulation des décisions permettant une individualisation de façon intégralement standardisée. Au préalable, afin de comprendre ce qui s'y joue, un rappel sur le fonctionnement tarifaire d'Uber est nécessaire.

**Encadré 12 : Le fonctionnement tarifaire d'Uber**

Le prix initial d'une course est déterminé par un algorithme en fonction de trois variables : le trajet estimé, la grille tarifaire prédéfinie par Uber et le niveau de demande (soit la « tarification dynamique »). Ce tarif est proposé au chauffeur et, depuis 2020, Uber affirme que le chauffeur peut accepter ou refuser cette course en connaissance du prix. Néanmoins, une fois la course effectuée, il

[543] Cette formule-type, qui répond à un argument introduit par Me Giusti, se retrouve dans les séries du 21 mars et du 2 mai 2024 ; cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 21 mars 2024, RG n° 23/04287 ; 2 mai 2024, RG n° 23/04223, 23/04226, 23/04239, 23/0440 ; une formule apparentée figure dans les séries du 29 février, RG n° 23/046045 et du 16 mai 2024, RG n° 23/04252, 23/04258, 23/04257, 23/04253.

[544] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 29 février 2024, RG n° 23/06045.

arrive que le prix initial doive être réévalué. Ces réajustements tarifaires interviennent selon deux modalités :

- les réajustements à la hausse demandés par le chauffeur : en présence de certains évènements (course plus longue que prévu, demande imprévue du passager, etc.) le chauffeur peut contacter Uber pour demander un ajustement à la hausse du prix, cette demande étant sujette à l'acceptation d'Uber ;
- les réajustements à la baisse imposés par Uber : en cas de situations jugées problématiques par Uber (réclamation du client, accusation de fraude, etc.), Uber peut réduire le montant de la course voire l'annuler sans l'accord préalable du chauffeur.

Ces possibilités de réajustement à la hausse et à la baisse sont prévues et encadrées contractuellement par Uber.

Au regard de ce fonctionnement, les chauffeurs arguent qu'Uber est unique décisionnaire du prix de la course et en déduisent l'existence d'un contrôle économique et d'un pouvoir de sanction d'Uber. Les décisions examinées rendent comptent de cet argument, alternativement dans le paragraphe « sur le contrôle de la rémunération du chauffeur » ou « sur le pouvoir de sanction économique ». Pour asseoir leur démonstration, les requérants produisent des pièces correspondant à leur situation individuelle. Face aux différents cas de figure qui lui sont soumis, la cour d'appel procède à un examen individualisé de la situation des chauffeurs.

Schématiquement, plusieurs configurations factuelles sont présentées par les requérants, variables selon la présence 1) d'ajustements à la hausse acceptés 2) d'ajustements à la hausse demandés mais refusés 3) d'ajustements à la baisse constatés 4) d'ajustements automatiques 5) d'absence d'ajustements. En voici quelques illustrations :

> Arrêt du 14 décembre 2024, RG n° 23/02689 (nous soulignons) :
>
> « Les pièces concernant directement l'intéressé font uniquement apparaître deux ajustements à la baisse et un ajustement à la hausse.
>
> Le caractère contraire des ajustements, qui s'expliquent par les conditions d'utilisation de la plateforme et la possibilité de négociation de part et d'autre, ne permet donc pas de caractériser la réalité d'un indice de subordination juridique permanente. »

> Arrêt du 14 décembre 2024, RG n° 23/02706 (nous soulignons) :
>
> « Les pièces concernant directement l'intéressé font uniquement apparaître des ajustements à la hausse.
>
> La possibilité d'ajustements, qui s'expliquent par les conditions d'utilisation de la plateforme et la possibilité de négociation de part et d'autre, ne permet donc pas de caractériser la réalité d'un indice de subordination juridique permanente. »

> Arrêt du 18 janvier 2024, RG n° 23/03048 (nous soulignons) :
>
> « Au surplus, au cas d'espèce, si M. [U] produit en effet (…) des demandes de réajustement de prix des courses à la hausse le concernant, ces demandes de réajustements demeurent toutefois réduites, surtout rapportées à la longueur de sa période d'activité (débutée en août 2019 et qui se poursuit) et ont donné lieu aussi bien à des réajustements à la hausse qu'à des réajustements à la baisse, lesquels sont intervenus au regard de 'situation problématique' au regard des

> prévisions du contrat de prestation de service ; ces éléments demeurent ainsi insuffisants à caractériser une situation de subordination juridique. »
>
> Arrêt du 16 mai 2024, RG n° 23/04252 (nous soulignons) :
> « Au cas d'espèce, aucun réajustement à la baisse n'est démontré. »

Ces quelques citations n'épuisent pas la diversité des cas de réajustements soumis à l'appréciation de la 6-2' mais témoignent malgré tout de la pluralité des configurations possibles. Nous pourrions multiplier les exemples dans la mesure où des réajustements sont examinés dans la quasi-totalité des affaires de notre corpus réduit.
Ainsi, prise isolément, chaque décision donne le sentiment d'une solution circonstanciée du juge et strictement dépendante des éléments de preuve produits par le requérant. En effet, la cour d'appel fournit parfois quelques éléments d'appréciation spécifiques, comme en témoignent ces illustrations (« Le caractère contraire des ajustements » ; « La possibilité d'ajustements » ; « ces demandes de réajustements demeurent toutefois réduites, surtout rapportées à la longueur de sa période d'activité », etc.). Pourtant, si l'on prend ces décisions dans leur ensemble, il est frappant de constater que, quelle que soit la configuration exposée par le chauffeur et les pièces que celui-ci produit pour emporter la conviction du juge, la réponse de ce dernier aboutit invariablement à la même conclusion (parfois formulée légèrement différemment) :

> « (…) les éléments produits sur ce point sont insuffisants à caractériser une situation de subordination juridique ».

Le constat est implacable : l'individualisation des preuves, pourtant posée comme une nécessité absolue par les magistrat·es dans la démonstration de la subordination, n'a, lorsqu'elle est menée à bien, aucune influence sur l'issue de la décision judicaire.

Le cas des ajustements tarifaires révèle ainsi le caractère inamovible de la grille d'analyse de la formation de jugement malgré la variété des situations individuelles qui sont soumises à son examen. Nous pouvons résumer la démarche de cette formation de la cour d'appel de la façon suivante : l'appréciation probatoire est formellement individualisée, mais matériellement standardisée.
Un schéma identique est visible en matière de suspension de compte.

### 3.3.3 Les suspensions de compte

Dans le prolongement des ajustements tarifaires, un rappel sur les mécanismes de suspension et de désactivation d'Uber est, là encore, nécessaire.

**Encadré 13 : Suspensions et désactivations unilatérales de comptes par Uber**

Uber s'arroge la faculté de suspendre temporairement l'accès au compte d'un chauffeur voire de désactiver son compte en cas de manquements de ce dernier à ses obligations contractuelles. Ces modalités de suspension et de désactivation ont été modifiées unilatéralement par Uber en juillet 2020 et sont désormais régies par les documents contractuels (contrat de prestation de service, annexe chauffeur) et la charte de la communauté Uber.

Généralement :

- Une suspension de compte peut être prononcée en cas de taux d'annulation élevé du chauffeur, en cas d'utilisation non conforme de l'application (annulations répétées, localisation suspecte, véhicule non enregistré, etc.) ou en cas de problème de sécurité ou de plainte des clients.
- Une désactivation définitive du compte peut être prononcée en cas de manquement grave ou répété du chauffeur, en cas de fraude, de plainte grave ou de violation de la charte de la communauté, ou encore en cas de manquement aux règles de conformité réglementaire.

La faculté de déconnexion temporaire ou définitive est néanmoins de nature discrétionnaire.

La démonstration de l'existence d'un pouvoir de sanction constitue un élément déterminant dans l'opération de qualification du contrat de travail. Aussi, nous aurons l'occasion de revenir plus précisément sur la méthode d'analyse à laquelle a recours la cour d'appel de Paris pour ne pas caractériser le pouvoir disciplinaire. Au stade probatoire, force est de constater que, là encore, les requérants font état d'une pluralité de configurations au moyen de pièces individuelles nombreuses. Au sein des 43 arrêts qui constituent notre corpus, nous avons identifié 4 configurations qui correspondent à une gradation croissante du pouvoir de sanction exercé par Uber.

#### 3.3.3.1 Cas 1 : aucune suspension ni menace

Ce premier cas correspond à la situation dans laquelle aucune sanction ni menace de sanction ne peut être prouvée par le chauffeur, qui demeure par ailleurs actif. L'individualisation de sa démonstration est alors plus faible. Cette configuration est rare : un seul arrêt contient cette formulation :

> Arrêt du 18 janvier 2024, RG n° 23/03048
>
> « M. [U] ne justifie pas de menaces de suspension de son compte ni de suspension temporaire de son compte ; il est constant au demeurant qu'il a conservé un statut actif sur la plate-forme et qu'il poursuit actuellement son activité de chauffeur dans ce cadre. »

#### 3.3.3.2 Cas 2 : menaces de suspension

Le deuxième cas correspond à une situation de menace disciplinaire par Uber que l'on peut apparenter à un avertissement en droit du travail (sans présager de l'issue du litige). Le chauffeur est informé du fait qu'il a commis un manquement contractuel, mais la suspension n'est pas prononcée. Les situations généralement visées sont des annulations répétées, une

utilisation anormale de l'application (par exemple l'utilisation d'un véhicule non enregistré sur le compte du chauffeur) ou encore des commentaires préoccupants des utilisateurs. Cette situation est visible dans plusieurs arrêts de notre corpus, et notamment dans les suivants[545] :

> Arrêt du 11 janvier 2024, RG n° 23/02702
>
> « S'agissant plus spécifiquement de la suspension du compte, il est produit un message, en septembre 2021, précisant à M. [P] que le taux d'annulation des courses "est largement supérieur au taux d'annulation moyen des autres chauffeurs qui est inférieur à 10 %, et il est conclu que "de nouvelles répétitions d'annulations non justifiées pourraient entraîner la suspension de votre compte chauffeur'.
>
> Il n'est pas justifié, au-delà de ce rappel ou de pièces générales relatives à d'autres chauffeurs, que le compte de M. [P] ait été suspendu temporairement en raison d'une telle utilisation anormale de l'application. »
>
> Arrêt du 18 janvier 2024, RG n° 23/03047 :
>
> [*Même paragraphe que l'arrêt précédent, puis* :] « Il est aussi produit un message en avril 2019 évoquant la possibilité de suspension de compte après qu'a été 'détecté une utilisation anormale de l'application sur votre compte aux abords des aéroports', ce qui était également contraire aux règles de fonctionnement de l'application. Il n'est cependant justifié d'aucune suspension ou sanction effective. »

#### 3.3.3.3 Cas 3 : suspensions prononcées

Ce troisième cas correspond à la situation dans laquelle Uber a effectivement prononcé une suspension du compte du chauffeur à la suite du constat de manquements de sa part. Il s'agit de la configuration la plus fréquemment rencontrée dans notre corpus[546]. Dans cette situation, le chauffeur produit les pièces permettant de constater cette suspension, ainsi que les motifs de celle-ci. Dans la plupart des cas, c'est en raison d'un taux d'annulation des courses supérieur à 10 % que le compte du chauffeur est suspendu. L'arrêt contient alors une formule type rédigée comme suit :

> Arrêt du 11 janvier 2024, RG n° 23/02713 :
>
> « S'agissant plus spécifiquement de la suspension du compte, il est produit un message du 15 août 2020 indiquant qu'a été remarqué 'un taux d'annulation sur votre compte chauffeur largement supérieur au taux d'annulation moyen des autres chauffeurs' et rappelant que 'de nouvelles répétitions d'annulations pourraient entraîner la suspension de votre compte chauffeur'.
>
> Il est justifié que la société Uber a plusieurs fois suspendu temporairement le compte de M. [R] en raison d'une utilisation anormale de l'application, ce dernier annulant, et ce de façon répétée, beaucoup de courses sans être arrivé au point de charge, notamment en avril, mai et juin 2019, ce qui constitue une inexécution du contrat de transport passé entre le chauffeur et son passager et dégrade l'efficacité de l'application et la qualité de service attendue dont les conditions ont été acceptées, étant observé que M. [R] a conservé un statut actif sur la plate-forme et que son compte avait été réactivé après chaque suspension. »

D'autres cas de figure de suspension sont présents, notamment en cas de conduite dangereuse ou de comportement inapproprié :

---

[545] V. également : 11 janvier 2024, RG n° 23/02704 ; 18 janvier 2024, RG n° 23/03043, 23/03046, 23/03049.

[546] V. par ex. : 14 décembre 2023, RG n° 23/02805, 23/02806 ; 11 janvier 2024, RG n° 23/02807, 23/02705, 23/02801, 23/02713, 23/02703, 23/02707 ; 18 janvier 2024, RG n° 23/02808 ; 2 mai 2024, RG n° 23/04223, 23/04440, 23/04441, 23/04439.

Arrêt du 18 janvier 2024, RG n° 23/03049

« S'agissant des pièces produites par M. [V] relative à "la menace de suspension de compte", elles font d'abord apparaître en juillet 2021 qu'un passager avait fait état d'une conduite dangereuse du chauffeur et était alors soulignée par la plateforme 'l'importance de la sécurité lorsque vous conduisez avec Uber' et qu' "Uber est susceptible de désactiver le compte de tout chauffeur faisant l'objet de plaintes graves ou répétées relatives à un comportement inapproprié, dangereux, (...)', ce qui est l'expression du rappel du standard de qualité et de sécurité attendu des utilisateurs de la plate-forme. »

Il peut encore s'agir de cas d'absence de mise en conformité avec certaines exigences réglementaires :

Arrêt du 29 février 2024, RG n° 23/06044

« "la suspension de compte", s'est produite à la suite d'une vérification par Uber de l'identité de M. [T] alors que sa photo de profil utilisée comme référence lors de la vérification pour la connexion au compte ne correspondait pas à la photo qui avait été soumise, M. [T] reconnaissant d'ailleurs la mauvaise qualité de son téléphone et qu'il avait fait une photo dans le noir. »

On le voit, les pièces permettant d'établir la réalité des suspensions sont nombreuses et individualisées : elles prennent la forme de messages personnels, de notifications de l'application ou d'échanges explicites avec Uber. Pourtant dans l'intégralité de ces situations, la cour écarte la qualification de sanction disciplinaire et constate que la suspension relève de la mise en œuvre contractuelle des standards de qualité du service.

#### 3.3.3.4 Cas 4 : désactivation du compte

Les cas de désactivation définitive du compte du chauffeur sont rares dans notre corpus réduit : un seul cas est à signaler sur la période décembre 2023-juin 2024. La désactivation est prononcée à la suite de deux plaintes de passagères et d'une enquête interne ayant démontré des faits de harcèlement sexuel du chauffeur :

Arrêt du 2 mai 2024, RG n° 23/04226

« Au cas d'espèce, le compte de M. [J] a été déconnecté le 9 avril 2021, (…) la violation contractuelle invoquée étant des "violations graves et répétées" des principes de la charte de "tolérance zéro" en matière de violences sexistes et sexuelles et de discrimination sous toutes ses formes. »

S'il s'agit du degré de sanction le plus élevé, la cour d'appel n'en conclut toujours pas l'existence d'un pouvoir de sanction :

« Au cas d'espèce, le compte de M. [J] a été déconnecté le 9 avril 2021, et depuis cette date n'a "plus la possibilité de recevoir de demandes de réservations via Uber", suite à une "résiliation immédiate et sans préavis du contrat", la violation contractuelle invoquée étant des "violations graves et répétées" des principes de la charte de "tolérance zéro" en matière de violences sexistes et sexuelles et de discrimination sous toutes ses formes. »

Au total, l'examen de ces extraits permet de constater une gradation dans les mesures prises par Uber (rappel, menace de suspension, suspension temporaire, déconnexion définitive), gradation qui fait l'objet d'une appréciation individualisée de la cour d'appel. Une lecture isolée de certains arrêts donne le sentiment que le pouvoir de sanction n'est pas caractérisé car la sanction n'est, en elle-même, pas assez forte (« Il n'est cependant justifié d'aucune suspension ou

sanction effective » ; « étant observé que M. [R] a conservé un statut actif sur la plate-forme et que son compte avait été réactivé après chaque suspension »). Il n'en est rien. La gradation des sanctions n'emporte aucune conséquence dans le raisonnement de la cour. Quelle que soit la situation du chauffeur et la mesure prise par Uber, la cour adopte une position uniforme : ces éléments ne caractérisent pas l'exercice d'un pouvoir de sanction relevant d'un lien de subordination.

C'est l'objet du prochain chapitre que d'interroger la technique de raisonnement sur laquelle s'appuie la cour d'appel pour écarter ce pouvoir de sanction. À ce stade, il nous importe de relever que la neutralisation de la sanction repose sur un raisonnement standardisé dans lequel la preuve individualisée, pourtant exigée, ne produit aucun effet sur l'issue du litige. Nous en arrivons dès lors au même constat que précédemment : l'appréciation probatoire est formellement individualisée, mais matériellement standardisée.

# Conclusion du chapitre 5

Pour reprendre l'expression d'une enquêtée, « faire de la dentelle avec un stock industriel » n'est pas une chose aisée pour des magistrat·es. L'analyse des 43 décisions *Uber* rendues par la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris entre décembre 2023 et juin 2024 montre que cette formation de jugement composée des trois mêmes magistrat·es a mis au point une méthode de traitement des décisions sérielles qui cherche à concilier leur traitement rationnalisé des affaires au moyen de décisions standardisées et l'individualisation des preuves. Mais, si chaque arrêt affirme la nécessité de faire une appréciation des preuves au cas par cas, l'examen comparé et global des arrêts tend à révéler au contraire une grille d'analyse rigide, enfermant les éléments de preuve présentés par les chauffeurs dans un cadre probatoire standardisé dont ils ne peuvent apparemment pas sortir vainqueurs. À l'arrivée, les arrêts de la 6-2' aboutissent mécaniquement au rejet des demandes de requalification des travailleurs.

# Chapitre 6.
# Uber devant la « 6-2' » (2023-2024) : une résistance des fictions face aux faits

Dans les deux années qui suivent l'arrêt *Uber I,* arrêt de principe rendu en grande pompe par la Cour de cassation le 4 mars 2020, la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris donne droit à 11 reprises aux demandes de chauffeurs qui sollicitaient la requalification de leur relation contractuelle en contrat de travail – 10 travaillant pour Uber et 1 pour Bolt[547]. Le moment semble alors propice à une réintégration massive des chauffeurs Uber au sein du salariat : c'est peu dire qu'à cet instant l'avenir d'Uber, de même que celui de toutes les plateformes qui ont recours à de faux indépendants en France, est sombre. Pourtant quatre ans plus tard, un revirement spectaculaire s'opère : entre décembre 2023 et juin 2024, la même 2e chambre de la cour d'appel, différemment composée, refuse à 43 reprises de reconnaître la qualité de salariés à des chauffeurs Uber. Ce basculement aussi massif qu'inattendu appelle une analyse approfondie. C'est précisément l'objet du présent chapitre, qui entend mettre en lumière les positionnements jurisprudentiels ayant guidé l'orientation empruntée par la formation de jugement, ci-après la 6-2', dans les 43 arrêts. Pour ce faire, nous aurons là encore recours à une méthode d'analyse juridique de type doctrinale-interne à visée critique.

Si cette inflexion s'inscrit dans un contexte de mutations législatives, son explication doit être recherchée dans le mode de raisonnement adopté par la cour d'appel. Celle-ci ne nie pas l'existence d'un pouvoir exercé par Uber sur les chauffeurs, mais s'attache à en légitimer l'exercice hors du salariat au moyen de fictions. Ce renversement d'analyse repose sur deux principaux points de bascule.

Le premier tient à la mobilisation du discours législatif, interprété de manière systématiquement favorable aux plateformes, pour devenir un instrument de légitimation du pouvoir qu'elles exercent (1.). Le second réside dans une certaine conception du lien de subordination : bien qu'en apparence conforme à la définition classique, la conception de la subordination retenue par la 6-2' procède en réalité d'un double présupposé d'indépendance des chauffeurs et de commercialité de leur relation. Ces présupposés se posent comme des barrières à l'appréciation des contraintes salariales (2.). Sur la base de ces deux fictions, la 6-2' élabore ainsi une ligne

Chapitre rédigé par Matthieu Vicente.

[547] Cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 18 février 2021, RG n° 20/04502, *Bolt* ; 19 septembre 2021, RG n° 20/04929, 20/04952, 20/04960, 20/07627, 20/04950, 20/04931, 20/04963, 20/04951, 20/04930, 20/04949, *Uber*.

jurisprudentielle autonome susceptible de prendre à rebours l'arrêt *Uber I* de la Cour de cassation.

# 1 Le régime des intermédiaires en ligne comme outil de légitimation de la contrainte

Au lendemain de l'arrêt *Uber I* du 4 mars 2020, une réaction conjuguée des pouvoirs publics et d'Uber va avoir lieu pour sauvegarder le modèle d'affaires des plateformes. Un examen attentif de ces développements révèle toutefois que l'opération de qualification n'a connu aucune modification d'ordre légal, tandis que le modèle d'affaires d'Uber n'a été que très marginalement modifié : d'un point de vue juridique, cette explication ne convainc pas (1.1.). En revanche, cette supposée évolution occupe une place considérable dans le raisonnement juridictionnel de la 6-2' : l'argument tenant à l'évolution conjointe du cadre législatif constitue, dans les 43 arrêts examinés, un puissant outil de légitimation du pouvoir d'Uber (1.2.).

## 1.1 Les correctifs destinés à contrer l'arrêt *Uber I* : transformations ou faux-semblants ?

L'existence d'une action législative visant à « sécuriser » le modèle d'affaires des plateformes, c'est-à-dire ayant pour finalité de faire échec aux demandes de requalification intentées par des chauffeurs et des livreurs[548], est antérieure à l'arrêt *Uber I.* Néanmoins, le législateur va intensifier son action au lendemain du 4 mars 2020 (1.1.1.), entraînant une action conjointe d'Uber (1.1.2.).

### 1.1.1 Les tentatives infructueuses du législateur pour sauvegarder le modèle d'affaires d'Uber

À la veille de l'arrêt *Uber I*, les parlementaires intègrent au sein de la LOM un dispositif subtil, que les juristes analysent aussitôt comme une présomption irréfragable de non-salariat, puisque ayant pour finalité de paralyser la preuve de l'état de subordination des livreurs et des chauffeurs des plateformes. Cet épisode se solde par un « naufrage »[549] : la présomption irréfragable ne survit pas à la décision de censure partielle du Conseil constitutionnel du 20 décembre 2019[550].

[548] L'action législative repose sur l'idée selon laquelle « le droit du travail n'est plus regardé comme un droit de référence dont l'application doit être favorisée, mais comme un risque social dont la réalisation doit pouvoir être évitée », G. Loiseau, « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.
[549] G. Loiseau « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.
[550] Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019 ; *AJCT*, 2020. 5, obs ; D. Necib ; v. également F. Favennec-Héry, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n° 1896, p. 8 ; B. Gomes, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; A. Jeammaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Droit*

La voie d'une présomption irréfragable semblant bouchée, le législateur français s'est donc résolu à développer d'autres stratégies. En particulier, deux autres séries de ressources législatives créées par la LOM vont être renforcées.

#### 1.1.1.1 L'encadrement par la loi du fonctionnement des plateformes

En premier lieu, plusieurs dispositions introduites par la LOM au sein du Code des transports visent à remodeler le mode opératoire des plateformes de façon à « briser la jurisprudence naissante relative aux qualifications »[551]. Il ne s'agit plus directement de paralyser l'administration de la preuve, mais bien d'orienter le comportement des plateformes à l'égard des travailleurs de façon à leur permettre d'échapper à la qualification d'employeur[552]. Ces dispositions se logent dans le Code des transports aux articles L.1326-1 à L.1326-4[553]. S'adressant aux plateformes de VTC et de livraison[554], leur objectif affiché est de « renforcer l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité »[555].

Ces articles établissent d'abord des obligations de transparence. Au titre de l'article L.1326-3, les plateformes publient sur leur site internet des indicateurs relatifs à la durée d'activité et au revenu d'activité à destination des travailleurs. De surcroît, au titre de l'article L.1326-2, les plateformes fournissent aux travailleurs les informations suivantes au moment de proposer une prestation de travail : distance, destination, prix minimal garanti. Il s'agit en somme de fournir des informations minimales aux travailleurs lorsqu'ils s'engagent avec une plateforme ou lorsqu'ils s'apprêtent à accepter une course.

Ce sont ensuite, et surtout, des règles en matière d'acceptation des courses et de choix des périodes et des modalités de travail. L'article L.1326-2 prévoit ainsi :

> « Les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas suspendre ou mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions ».

L'article L.1326-4 ajoute que les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et peuvent se déconnecter librement. En outre, ils ne peuvent pas se voir imposer l'utilisation d'un

*Ouvrier*, 2020, p. 181 ; 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.

[551] S. Michel, « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 494, 23 mars 2020.

[552] G. Loiseau, « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », *JCP G*, 2022, p. 577 ; A. Denisot, « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *RTD civ*., 2022, p. 714.

[553] Modifiés par l'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 renforçant l'autonomie des travailleurs indépendants des plateformes de mobilité, portant organisation du dialogue social de secteur et complétant les missions de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, art. 1.

[554] L'article L. 1326-1 du Code des transports calque son champ d'application personnel sur celui des articles L. 7342-8 (relatif aux chartes sociales) et L. 7343-1 (relatif au dialogue social de secteur) du Code du travail.

[555] Ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022, modifiant les articles L. 1326-2 et -4.

matériel ou d'un équipement déterminé, ils peuvent recourir simultanément à plusieurs intermédiaires et ils déterminent librement leur itinéraire. L'article conclut :

> « L'exercice des droits énumérés au présent article ne peut, sauf abus, engager la responsabilité contractuelle des travailleurs, constituer un motif de suspension ou de rupture de leurs relations avec les plateformes, ni justifier de mesures les pénalisant dans l'exercice de leur activité. Toute stipulation contraire est réputée non écrite ».

Ces trois articles ont ainsi pour objet de prévenir l'apparition de certains des éléments factuels sur lesquels se sont appuyé·es les magistrat·es pour constater l'état de subordination des chauffeurs ou des livreurs à l'occasion des procès. Comme l'explique le rapporteur du projet de loi de ratification de l'ordonnance n° 2021-484 amendant notamment ces dispositions :

> « En d'autres termes, il s'agira de réduire le faisceau d'indices susceptibles de révéler l'existence d'un lien de subordination, tel que celui-ci est défini par la jurisprudence et les travailleurs, de telle sorte que "les risques de requalification de leur contrat commercial en contrat de travail" soient limités »[556].

Ainsi, on n'aura guère de difficulté à retrouver les inspirations du législateur. Derrière l'absence d'imposition d'un matériel ou d'un équipement, on songe aux arrêts *Take Eat Easy*, ou encore aux arrêts *Voxtur* qui avaient constaté l'existence d'équipements que le chauffeur était tenu d'utiliser[557]. Le manque d'informations lors de l'acceptation ainsi que le pouvoir de sanction lié aux refus de propositions renvoient quant à eux à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 10 janvier 2019[558] à l'origine de l'arrêt *Uber I* de la Cour de cassation. Dans cet arrêt, les magistrat·es avaient relevé que :

> « le critère de destination, qui peut conditionner l'acceptation d'une course est parfois inconnu du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plateforme Uber ».

Ils·elles avaient également constaté :

> « le pouvoir discrétionnaire "raisonnable" d'Uber au point 2.4 du contrat de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application Chauffeur, qui limite d'autant la liberté de connexion des chauffeurs de se connecter à la plateforme ».

Au moyen des articles L.1326-1 et suivants du Code des transports, le discours législatif prend le contre-pied de ces constations et s'attache à limiter l'apparition d'un pouvoir « subordonnant » des plateformes. En coupant ainsi l'herbe sous le pied des juges, le législateur entend prévenir de futures requalifications.

Cela étant, il est nécessaire de bien saisir la technologie de ces articles. Précisons d'abord que ces dispositions n'ont pas pour finalité de créer un régime légal contraignant pour les plateformes. Leur non-respect n'est assorti d'aucune sanction ; ces règles sont d'ailleurs systématiquement invoquées par les plateformes, et non par les travailleurs. De notre point de

---

[556] C. Grandjean, Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021, 21 septembre 2021.
[557] V. not. cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 9, 13 décembre 2017, RG n° 17/00349 : « un équipement du véhicule au moyen de matériels permettant à M. N. de prendre des clients du réseau VOXTUR, équipement dont l'utilisation par le chauffeur est strictement encadrée à l'article 4 [du contrat de prestations de service] ».
[558] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 10 janvier 2019, RG n° 18/08357.

vue, ces articles reposent sur deux mécanismes de persuasion. Le premier, affiché, consiste à promouvoir un modèle d'action pour les plateformes[559], modèle se situant en creux de ce que la jurisprudence sociale a identifié comme un employeur. Le second consiste à suggérer que ce modèle est conforme à la loi, et plus précisément au champ d'application du droit du travail. En d'autres termes, le discours législatif, par la dimension performative de ses énoncés, cherche à influer sur l'appréciation de la réalité de la contrainte par les juges et donc sur l'opération de qualification judiciaire.

Cette tentative d'interférence du pouvoir législatif dans le pouvoir judiciaire laisse perplexe, à défaut de convaincre[560]. Pour rappel, le principe de réalisme qui régit l'opération de qualification juridique impose aux juges du fond d'identifier la nature juridique de la relation visée au regard des conditions matérielles d'exécution du travail[561]. Derrière les dénominations superficielles, le juge doit chercher à identifier les caractéristiques profondes du travail salarié, lesquelles se manifestent par le pouvoir de l'employeur putatif[562]. Le régime juridique des plateformes de mobilité, tel qu'il est notamment prévu par les articles L.1326-1 du Code des transports et suivants ainsi que par les articles L.7341-1 et suivants du Code du travail, constitue un élément extérieur ne devant pas interférer dans cette appréciation. Ainsi l'article L.7342-1, au titre duquel « la plateforme détermine les caractéristiques de la prestation de service fournie ou du bien vendu et fixe son prix » n'a pas empêché les juges de constater que la fixation du prix par ces opérateurs constitue un acte de pouvoir permettant (parmi d'autres indices) de constater un état de subordination[563]. De notre point de vue, il n'existe aucune raison permettant d'affirmer qu'il en va différemment des articles L.1326-1 et suivants du Code des transports. C'est, du moins, ce que commande une application sérieuse des principes qui régissent la qualification de contrat de travail.

#### 1.1.1.2 La mise en place d'un « dialogue social de secteur »

L'établissement d'un « dialogue social de secteur » constitue l'autre nouveauté législative au lendemain de l'arrêt *Uber I*. Il s'agit d'un dispositif de négociation sectorielle entre les plateformes de mobilité et les organisations représentatives des travailleurs que ces plateformes emploient, chapeauté par une autorité publique spécialisée, l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). Ce dispositif créé de toutes pièces par le gouvernement par voie d'ordonnances[564] fut conçu comme un outil d'amélioration des conditions de travail des chauffeurs et des livreurs hors du salariat, c'est-à-dire qui vise paradoxalement à contrebalancer leur mise à l'écart des conventions de branche dont bénéficient les salariés.

---

[559] A. Jeammaud, « La règle de droit comme modèle », *Recueil Dalloz*, 1990, p. 199.
[560] S. Michel, « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », *précité*.
[561] A. Jeammaud, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane », *Droit social*, 2001, p. 227 ; E. Dockès, « Notion de contrat de travail », *Droit social*, 2011, p. 546.
[562] G. Lyon-Caen, « Qualis labor, talis qualitas », *Droits*, 1993, p. 67.
[563] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.
[564] V. not. ordonnances n° 2021-484 du 21 avril 2021 et n° 2022-489 du 6 avril 2022.

Il n'est pas utile pour notre étude d'approfondir plus avant le régime de ce dialogue social de secteur[565]. Tout au plus peut-on signaler que, parmi les 9 accords collectifs de secteur conclus entre 2022 et 2024, 3 portent directement sur des modalités d'exercice du pouvoir des plateformes qui revêtent un caractère déterminant dans les procès : deux accords portent sur les modalités de désactivation des comptes des travailleurs respectivement dans le secteur des VTC[566] et de la livraison[567], un autre sur la liberté qu'ont les chauffeurs de choisir leurs courses[568]. Adoptés fin 2023, ces accords n'apparaissent toutefois pas dans notre corpus réduit[569].

### 1.1.2 Le réajustement de la stratégie d'Uber

Au printemps 2020, la stratégie contentieuse d'Uber évolue. Bien entendu, Uber ne manque pas de critiquer frontalement la position de la Cour de cassation comme étant de nature « politique ». Dans une série de 8 décisions rendues par la 6-2 (autrement composée)[570] le 11 mai 2023, il est reproduit un argument des avocat·es d'Uber au titre duquel :

> « la décision de la Cour de cassation dans l'affaire '[N]' (4 mars 2020) "procède à l'évidence d'une prise de position politique qui méconnaît délibérément les réalités factuelles et juridiques résultant du présent litige"[571]. »

Ce moyen, peu étayé, n'avait guère de chances d'emporter la conviction des magistrat·es. D'autres stratégies de défense, plus élaborées, sont alors mises en œuvre pour contrer la jurisprudence de la Cour de cassation, au premier rang desquelles figure l'argument tenant à l'évolution conjointe du contexte législatif ainsi que l'adaptation subséquente du modèle d'affaires d'Uber. Interrogée à ce sujet, une membre de l'équipe juridique d'Uber nous résume le repositionnement stratégique d'Uber de la façon suivante :

> J2PFT : on nous a beaucoup à tort reproché de s'asseoir sur les positions de la Cour de cassation, c'est faux moi j'étais déjà là au moment où on a perdu dans l'arrêt [*Uber I*], le avant et après surtout il y a eu deux choses qui se sont passées.
>
> Au lendemain de la décision [*Uber I*] vous aviez [la ministre du Travail de l'époque] qui avait vraiment dit on entend, on espère que toutes les discussions qu'on a qui ont mené ensuite aux

[565] V. B. Palli, « Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi », *RDT*, 2023, p. 679 ; M. Vicente, *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, LGDJ, 2025, p. 401 et s.

[566] Accord du 20 avril 2023 encadrant les modalités de rupture des relations commerciales entre les travailleurs indépendants et les plateformes de mise en relation, homologué par décision de l'ARPE du 10 juillet 2023.

[567] Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation, homologué par décision de l'ARPE du 13 novembre 2023.

[568] Accord du 19 décembre 2023 renforçant la liberté de choix de leurs courses par les chauffeurs VTC ayant recours à une plateforme de mise en relation.

[569] Ce sera en revanche le cas dans les séries postérieures, v. chapitre 7.

[570] La cour est composée de M. Olivier Fourmy, premier président de chambre, Mme Marie-Paule Alzeari, présidente de chambre et Mme Christine Lagarde, conseillère ; cette formation de jugement diffère donc de la 6-2' uniquement en raison de l'absence de M. Legris, remplacé par M. Fourmy.

[571] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08221, 22/08219, 22/08229, 22/08230, 22/08231, 22/08228, 22/08225, 22/08217.

> ordonnances dialogue social vont permettre de répondre à la critique de la Cour de cassation qui clairement n'était pas une critique juridique, mais une critique politique (…). Et ça c'est quelque chose qui a été complètement entendu et mis en place à travers les ordonnances dialogue social. Mais nous en parallèle ce qu'on a aussi fait en interne et ce qu'on continue de faire au fil de l'eau c'est que les critiques on les entend et on y répond.
>
> (…) si vous prenez aujourd'hui les critiques de 2020 dans [*Uber I*] et les critiques de ensuite l'arrêt [*Uber II*], on a quasiment tout réglé, peut-être que la Cour de cassation on le verra différemment et ça on le saura dans quelques temps, mais sur chacune des critiques on est venu apporter un changement.

Nous relevons ici deux arguments qui définissent la nouvelle stratégie contentieuse d'Uber.

Le premier argument tient à l'évolution du cadre législatif. Selon les représentants d'Uber, la loi reconnaîtrait désormais l'existence d'un statut particulier pour les travailleurs dits indépendants des plateformes. C'est un argument qui ressort avec une netteté particulière des moyens d'Uber tels qu'ils sont présentés dans une série de la 6-2 (autrement composée) du 11 mai 2023 :

> « Les évolutions législatives ou conventionnelles récentes n'aboutissent pas à faire des chauffeurs des salariés mais à ce que les "travailleurs des plateformes obéissent (...) à un statut d'indépendant spécifique, à part entière et articulé par la loi" (en gras dans les conclusions) autour des dispositions du code des transports, du code du travail et des accords collectifs du secteur des plateformes. Une 'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi' a été créée par les pouvoirs publics français, par ordonnance, le 6 avril 2022 »[572].

Nous retrouvons ainsi l'argument (que nous tenons pour juridiquement faux) tenant à la légalisation du mode de fonctionnement des plateformes par la LOM et le dispositif du dialogue social de secteur.

Le second argument d'Uber consiste à affirmer que les nouveautés législatives ont induit certains changements « en interne », soit concrètement des modifications du fonctionnement de l'application. Interrogée à ce sujet, une autre membre de l'équipe d'Uber nous précise :

> L2PFT : en France vous avez depuis 2016 avec la loi de El Khomri une succession de couches législatives et réglementaires qui sont venues apporter des bénéfices supplémentaires qui doivent parfois être traduites par des changements très concrets dans les fonctionnalités de l'application, je pense notamment à la loi d'orientation des mobilités où on a dû mettre en place dans l'application un affichage du prix, de la distance et puis ensuite de la destination avant l'acceptation de la course (…).

Des changements dans les fonctionnalités de l'application Uber ont donc été introduites à la suite de l'adoption de la LOM, et ce dès juillet 2020[573]. À compter de 2023, ces modifications sont systématiquement mises en avant par Uber dans les procès. Dans notre corpus, cet argument d'Uber est annoncé par une formule-type :

> « À cet égard, les sociétés intimées font utilement valoir que depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 ».

Schématiquement, les nouveautés peuvent être résumées comme suit.

---

[572] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08221, 22/08219, 22/08229, 22/08230, 22/08231, 22/08228, 22/08225, 22/08217.

[573] Tandis que l'entreprise s'est longtemps et systématiquement montrée réticente à se plier aux réglementations professionnelles, sa mise en conformité rapide avec la LOM ne peut manquer de susciter un certain étonnement.

**Encadré 14 : la modification de certaines fonctionnalités d'Uber après l'arrêt *Uber I***

Le contrat de prestation de services rédigé par Uber a été unilatéralement modifié par Uber en juillet 2020. Ce nouveau contrat s'impose aux nouveaux chauffeurs, tandis que les chauffeurs déjà employés par Uber en juillet 2020 ont signé un avenant à leur contrat. Les modifications contractuelles sont les suivantes.

- Au moment de la proposition de course, le chauffeur voit apparaître certaines informations : prix minimal de la course, temps et distance.
- Le contrat prévoit que « vos chauffeurs et vous décidez quelles demandes de courses ils peuvent accepter, refuser ou ignorer ».
- L'annexe chauffeur prévoit que « le chauffeur reconnaît qu'Uber ne contrôle pas, et ne prétend pas contrôler : le moment ou la durée de l'utilisation par le chauffeur de l'application chauffeur ou des services Uber ; ou la décision du chauffeur, par l'intermédiaire de l'application chauffeur, de tenter d'accepter ou de refuser la demande de services de transport d'un utilisateur, ou d'annuler une demande de service de transport acceptée, par l'intermédiaire de l'application chauffeur, sous réserve des politiques d'annulation alors en vigueur d'Uber ».
- Uber affirme qu'aucune sanction n'est prononcée en cas de refus de propositions : s'il y a bien une suspension du compte après trois refus du chauffeur, celui-ci peut se reconnecter ultérieurement par un simple clic.
- Uber a également créé la fonctionnalité du « chauffeur favori ». Elle permet au passager d'inscrire un chauffeur comme « favori » de sorte que, lorsqu'il préréserve une course, celle-ci sera proposée en priorité à ses chauffeurs favoris.

Ces changements, reproduisant les énoncés de la LOM, nous semblent davantage relever d'une redéfinition formelle par Uber de son pouvoir de direction et de contrôle que d'une mutation profonde des fonctionnalités de l'application. Ils n'emportent pas de modification substantielle de son pouvoir de sanction, dans la mesure où les documents contractuels maintiennent la possibilité pour Uber de suspendre ou de désactiver le compte du chauffeur (voir encadré 13). En ce qui concerne la fonctionnalité du « chauffeur favori », elle permet certes au client d'influencer ses futures mises en relation avec des chauffeurs, mais elle n'a en aucun cas pour effet de permettre au chauffeur de se constituer une clientèle propre. La clientèle demeure indissociable de l'application mobile détenue par Uber, et le chauffeur n'a pas le droit de contacter un client « à d'autres fins que la fourniture de la course concernée » selon le contrat. Certaines juridictions n'ont d'ailleurs pas prêté d'importance à cet argument d'Uber. Le 20 janvier 2023, le CPH de Lyon l'a balayé d'un revers de main en constatant que :

> « Les quelques modifications apportées à compter de juillet 2020 sont insignifiantes et ne remettent pas en cause le moindre des indices relevés »[574].

Cette position n'est pas partagée par la 6-2'. L'axe d'argumentation stratégique tenant à l'évolution parallèle du cadre légal et des fonctionnalités d'Uber va jouer un rôle considérable dans le raisonnement de la cour d'appel de Paris à compter de 2023.

## 1.2 Le discours législatif au service de l'indépendance : une analyse auto-justificatrice

Dans l'entretien que nous avons réalisé avec l'équipe juridique d'Uber en octobre 2024, une juriste tenait les propos suivants à propos du contentieux :

> J2PFT : ce que je déplore dans ces jugements c'est que malheureusement les juges ne font même pas l'effort de regarder les changements dans notre modèle, mais plus que cela les changements dans la législation, c'est-à-dire que vous n'avez pas de référence à la LOM, vous n'avez pas de référence aux ordonnances alors même que et ça vous le voyez par contre au niveau de la cour d'appel de Paris. La cour d'appel de Paris, avec aussi une évolution dans la composition de chambres, elle a mis du temps, parce qu'on a mis quand même du temps à ce que vraiment ils intègrent la LOM et les ordonnances, mais ça a mis du temps et maintenant ils lisent bien le fait qu'on n'est pas des plateformes classiques, en fait on nous a créé tout un pan législatif et réglementaire spécifique, et on est une plateforme à responsabilité sociale et ça, ça vient avec plein de caractéristiques qui sont fixées dans la loi.

Nous ne saurions donner tort à cette enquêtée. À la lecture des 43 décisions rendues par la 6-2' entre décembre 2023 et juin 2024, force est de constater que l'argument tenant à une prétendue « légalisation » du modèle d'affaires d'Uber a profondément infusé dans l'esprit des trois magistrat·es (1.2.1.). Pourtant, sur le plan de la technique juridique, ce mode de légitimation du pouvoir par la loi procède d'une confusion entre deux opérations distinctes : la qualification d'une notion et l'application d'un régime. Il a en outre pour effet de dissocier la caractérisation du pouvoir de la plateforme de la réalité des relations contractuelles examinées (1.2.2.).

### 1.2.1 La substitution de la légalité formelle à la réalité de la contrainte

Pour prouver leur état de subordination, les requérants s'efforcent de démontrer qu'Uber fixe des directives, en contrôle l'application et en sanctionne les manquements. La démonstration de chacun de ces trois pouvoirs n'est pas systématiquement contestée par la cour d'appel. En revanche celle-ci constate que leur exercice est justifié par des dispositions légales exogènes qui en légitiment l'exercice hors du droit du travail. Ce faisant, la cour d'appel raisonne de façon circulaire : en présupposant de l'application des règles spécifiques qui concernent les intermédiaires du transport, elle se dispense de vérifier la réalité de la contrainte exercée par

[574] CPH de Lyon, 20 janvier 2023, n° 20/00886 (affaire sérielle).

Uber. Cette méthode paralyse la démonstration d'une contrainte vécue par les requérants aux différentes étapes de leur démonstration.

#### 1.2.1.1 La légalité préétablie de la charte de la communauté

Ce type de raisonnement circulaire s'observe en premier lieu sur le plan probatoire. Les chauffeurs et leurs conseils produisent des pièces qu'ils analysent comme des indices d'un pouvoir de type réglementaire (c'est-à-dire qui prend la forme de règles générales et abstraites), et notamment la charte de la communauté Uber. Selon eux, la charte de la communauté contient une liste de prescriptions de conduite pour les chauffeurs, et dont le non-respect peut constituer une faute contractuelle. La cour d'appel écarte cet argument de la façon suivante :

> « Au demeurant, il convient de relever que la charte de la communauté ne peut s'analyser en un règlement intérieur alors qu'elle concerne tant les chauffeurs que les usagers. (…)
>
> Ainsi l'article L.7342-9 de ce code dispose que "dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs mentionnés à l'article L.7342-8, la plate-forme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation" »[575].

En écartant la valeur de règlement intérieur de la charte au motif que celle-ci est prévue par l'article L.7342-9 du Code du travail, les juges considèrent que la charte est par définition de nature non-salariale. Or c'est précisément l'issue attendue du raisonnement qui en constitue ici la prémisse. Le raisonnement obéit ainsi à une circularité logique : puisque les plateformes ont le droit d'élaborer des chartes, ces chartes ne sont pas un indice du pouvoir. Le discours législatif, ici l'article L.7342-9 du Code du travail, devient ainsi un obstacle à l'appréciation de la contrainte découlant de la charte.

#### 1.2.1.2 La légitimation de la contrainte par la loi

Les chauffeurs apportent également des éléments de preuve qui tiennent à l'exercice par Uber d'un pouvoir de direction « de nature administrative », au titre duquel le chauffeur est tenu de mettre en ligne une série de documents sous peine de se voir refuser l'accès à la plateforme. Il s'agit d'un argument conçu par le cabinet TTLA, mais les motivations des juges sont rédigées en des termes proches ou identiques dans les affaires qui concernent les chauffeurs représentés par Me Giusti. La 6-2' ne conteste pas l'exercice d'un tel pouvoir, mais en légitime l'exercice. Une formule-type apparaît dans la plupart des décisions de notre corpus :

> « S'agissant des ordres et directives de nature administrative, la société Uber est tenue, en application de l'article L.3141-2 du code des transports, de vérifier la qualification, les inscriptions et les autorisations nécessaires pour exercer l'activité de chauffeur VTC.
>
> Ainsi, cette vérification nécessaire ne peut être assimilée à un indice de subordination dès lors qu'il s'agit d'obligations légales pour la société.

[575] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02707.

> Il en est de même s'agissant du véhicule utilisé qui doit répondre aux exigences fixées par le code des transports » (nous soulignons).

Les juges écartent ainsi l'indice du pouvoir au motif qu'il trouverait sa source dans la loi. Ce faisant, ils n'apprécient pas la matérialité d'un pouvoir dont l'existence est alléguée par les requérants, mais recherchent dans le régime des intermédiaires de transport une justification de l'exercice de ce pouvoir. Un tel raisonnement est, là encore, de nature circulaire : les juges déduisent l'absence de lien de subordination du respect volontaire par Uber des obligations qui s'imposent aux opérateurs de mise en relation, alors même que l'objet du litige est précisément de déterminer si Uber est un intermédiaire soumis au Code des transports ou un employeur soumis au Code du travail. En d'autres termes, les magistrat·es présupposent ce qu'il s'agit de démontrer.

Un raisonnement de même nature s'observe à l'endroit d'une autre facette du pouvoir subordonnant d'Uber : les modalités de fixation du prix. La détermination unilatérale des tarifs par Uber a été analysée par la Cour de cassation comme révélatrice d'une contrainte spécifique, la contrainte d'accès au marché, elle-même constitutive de l'indice du service organisé[576]. Pour contrer cette analyse, Uber se prévaut d'un argument légal :

> « Les sociétés Uber répondent que : (…)
>
> - la fixation du prix de la prestation par Uber ne saurait s'analyser en un indice de subordination du chauffeur dès lors que cette pratique est expressément prévue par l'article L. 7342-1 du code du travail ».

S'appropriant cet argument d'Uber qui contrevient pourtant à la ligne jurisprudentielle fixée par la Cour de cassation, la 6-2' considère ainsi que :

> « La fixation du prix par la plate-forme est légalement prévue en application des articles L.7341-1 et suivants du code du travail s'agissant des dispositions applicables aux travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique.
>
> Ainsi, la fixation des tarifs par la plate-forme ne révèle pas, en soi, l'existence d'un lien de subordination, étant souligné que le prestataire peut accepter ou refuser de contracter après information de la rétribution proposée par la plateforme »[577] (nous soulignons).

Au motif que l'article L.7341-1 du Code du travail détermine le champ d'application de la notion de plateforme sur le fait que cet opérateur fixe le prix de la prestation, les juges neutralisent l'élément du prix comme indice révélateur d'une contrainte. Ce raisonnement permet à la cour d'appel de désamorcer un indice pourtant central dans l'arrêt *Uber I* de 2020. Prolongeant son raisonnement à l'enjeu de la facturation établie par Uber, la cour poursuit :

---

[576] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316 : « 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. » ; v. T. Pasquier, « L'arrêt *Uber* – Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

[577] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02701.

> « Enfin, s'agissant de la facturation établie par la société Uber, au nom et pour le compte des chauffeurs par le biais de l'application, elle n'est pas plus un indice de nature à caractériser l'existence d'un lien de subordination.
>
> En effet, ce service fait partie intégrante des services d'intermédiation rendus par la société Uber alors que ce mode de facturation offert aux travailleurs indépendants est parfaitement licite et s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 289-I-2 du code général des impôts concernant le mandat de facturation »[578] (nous soulignons).

Là encore, le fait qu'Uber maîtrise la totalité du système de facturation au point de réaliser des factures au nom et pour le compte des chauffeurs n'est pas analysé en tant que contrainte effective imposée au travailleur, mais comme une faculté légale par ailleurs reconnue par le Code général des impôts.

De nouveau, l'énoncé d'une règle légale fait obstacle au constat de la contrainte. En substituant le constat d'une mise en adéquation d'Uber avec certains éléments du discours législatif à la recherche rigoureuse de la réalité des rapports de pouvoir, la 6-2' déconstruit la grille d'interprétation réaliste consacrée par la Cour de cassation au profit d'une approche qui légitime *a priori* le modèle d'affaires des plateformes.

#### 1.2.1.3 L'absence de contrainte déduite de la loi

Cette opération de substitution de la légalité formelle à la réalité du pouvoir d'Uber s'observe enfin en ce qui concerne la démonstration de l'absence de contrainte.

À cet égard, la liberté de connexion qui est attribuée au chauffeur constitue un enjeu majeur dans l'appréciation de la contrainte. La chambre sociale de la Cour de cassation a établi que « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV »[579]. Cet enjeu est réactivé par certains changements mis en place par Uber. Comme vu précédemment, Uber a modifié le contrat-type de façon à mettre en évidence le pouvoir formellement reconnu aux chauffeurs de refuser une course. Contestant cette apparence, les requérants présentent plusieurs éléments de fait qui tendent à démontrer la permanence d'un pouvoir de la plateforme sur la connexion des chauffeurs à la plateforme. Ils soutiennent d'abord que, pendant toute la durée de connexion, ils se tiennent à la disposition d'Uber et ont une durée déterminée pour accepter les courses proposées par l'application (15 secondes) : la liberté de refuser les courses trouve donc sa limite dans le pouvoir de suspension temporaire de compte que s'arroge la plateforme. Plus largement, ils soutiennent que la liberté de se connecter à tout moment est nécessairement limitée par le mécanisme de *surge pricing*[580] qui crée des incitations à se connecter à certains moments. Ce

[578] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02689.
[579] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.
[580] Le *surge pricing*, ou tarification dynamique, est un mécanisme de variation algorithmique des prix utilisé par Uber pour ajuster le tarif des courses en fonction de l'offre et de la demande en temps réel.

faisant, ils s'appuient sur une forme particulière d'exercice du pouvoir, caractéristique des plateformes numériques : les mécanismes de récompenses et d'incitations[581].

Ayant pris acte des changements intervenus dans les fonctionnalités d'Uber, la cour d'appel fonde une partie de son raisonnement sur deux articles de la LOM :

> « Au demeurant l'article L.1326-2 du code des transports fait interdiction aux plateformes de mettre fin à la relation contractuelle au motif que les travailleurs ont refusé une ou plusieurs propositions ».

Et plus loin :

> « Au-delà de la seule faculté de se connecter ou non à l'application, il convient également de relever qu'une fois connecté, l'appelant est, conformément à l'article L.1326-4 du code des transports aux termes duquel "les travailleurs choisissent leurs plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité et peuvent se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité alors que les plateformes ne peuvent mettre fin au contrat lorsqu'un travailleur exerce ce droit", libre de déterminer le temps qu'il souhaite utiliser l'application Uber »[582].

Partant, elle émet plusieurs constats : le fait que le chauffeur est « libre de choisir ses périodes de travail, ses congés, son secteur géographique activé ainsi que ses horaires de course », le fait qu'il peut se connecter à d'autres plateformes tout en étant connecté à Uber. Et poursuit :

> « L'appelant dispose donc du pouvoir d'accepter ou de refuser la proposition de prestation ».

Il est particulièrement troublant de constater que les éléments de contrainte soulevés par les chauffeurs ne sont pas analysés comme tels par la cour d'appel, quand bien même ces éléments seraient sérieusement étayés dans les conclusions des avocat·es. L'expression « l'appelant est, conformément à l'article L.1326-4 du code des transports » est révélatrice de la place occupée par l'énoncé légal dans la constatation des faits : dans l'esprit des juges, le discours législatif prime sur l'analyse des faits. Ces constatations éblouies par le discours législatif privent d'objet le pouvoir de sanction. Les magistrat·es en concluent :

> « Au demeurant l'article L.1326-2 du code des transports fait interdiction aux plateformes de mettre fin à la relation contractuelle au motif que les travailleurs ont refusé une ou plusieurs propositions »[583].

Ce n'est donc pas tant le constat factuel d'une absence de sanction qui prévaut dans le raisonnement de la cour d'appel, que le modèle de relations suggéré par le discours législatif. L'analyse des faits est ainsi paralysée par les articles L.7341-1 et suivants du Code du travail et L.1326-1 et suivants du Code des transports, qui servent de point d'appui à la fiction d'une prétendue légalité commerciale du fonctionnement des plateformes.

### 1.2.2 Une confusion entre la qualification d'une notion et l'application d'un régime

[581] B. Gomes, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de doctorat, dir. A. Lyon-Caen, Université Paris Nanterre, p. 224 et s. : « Incitation et récompense : le renouveau de l'expression du pouvoir ».
[582] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02707.
[583] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02707.

Les quelques extraits précédemment examinés révèlent le cœur de la technique de raisonnement employée par la formation de jugement dans les 43 arrêts qui composent notre corpus. La cour d'appel procède systématiquement de la façon suivante : elle substitue à l'analyse concrète des modalités d'exercice du travail le constat de la légalité formelle des pratiques d'Uber. Un tel raisonnement, de nature circulaire, a pour finalité son point de départ, soit le fait qu'Uber modèle son comportement aux prescriptions légales qui lui sont favorables. Sur le plan de la logique juridique, il doit être constaté qu'un tel raisonnement est erroné.

Le point de départ est le suivant. Le raisonnement juridique repose sur des catégories juridiques, et chaque catégorie juridique est composée de deux facettes : une situation factuelle qui correspond à une notion, et un régime juridique composé d'un ensemble de règles. Partant, la qualification juridique est l'opération par laquelle on rattache une situation factuelle à une notion juridique de façon à appliquer un régime[584]. Rapporté à notre étude, cet énoncé fait apparaître une notion, celle de contrat de travail, à laquelle correspond un régime, le droit du travail et le droit de la sécurité sociale des salariés. L'opération de qualification ou de requalification du contrat de travail procède donc de la caractérisation d'une notion, permettant l'application d'un régime ; la qualification relève de l'office du juge, conformément à l'article 12 du Code de procédure civile. Cette distinction entre la qualification d'une notion et l'application d'un régime, quoique très basique, constitue le socle indépassable de la rationalité juridique. Revenir à cet énoncé fondamental permet en effet de rappeler avec force que c'est la caractérisation d'un *état de subordination* qui détermine, seule, la qualification du contrat de travail, indépendamment de la volonté des parties et, surtout, des régimes exogènes qui gravitent autour du salariat[585].

Dans chacun des extraits que nous avons reproduits précédemment, la cour d'appel de Paris procède de façon inversée : elle déduit l'application d'un régime en se fondant sur l'existence d'un autre régime, extérieur au salariat, le droit des plateformes numériques. Constater qu'Uber n'exerce pas de pouvoir de sanction car l'article L.1326-1 énonce que les intermédiaires de transport ne peuvent pas prononcer de sanction constitue un énoncé fallacieux. En effet dans un tel énoncé, l'opération de qualification des faits est supplantée par l'application d'un régime[586].

---

[584] M. Cumyn, « Les catégories, la classification et la qualification juridiques : réflexions sur la systématicité du droit », *Les Cahiers du droit*, Volume 52, numéro 3-4, 2011, p. 351 ; D. Houtcieff, « Les plateformes au défi des qualifications », *in* X. Delpech (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Dalloz, 2021, p. 51.

[585] Conformément au caractère d'ordre public du droit du travail, Cass. ass. plén., 4 mars 1983, n° 81-15.290, Bull. civ. ass. plén. n° 3 ; *D*. 1983. 381, concl. Cabannes ; v. T. Pasquier, *L'économie du contrat de travail. Conception et destin d'un type contractuel*, Thèse de doctorat, dir. A. Lyon-Caen, 2008, « Section liminaire – Les principes de la qualification », p. 107 et s. ; v. chapitre 3.

[586] En ce qui concerne les dispositions du Code des transports, il est à noter que l'article L.3141-1 vise les professionnels qui mettent en relation des chauffeurs ou des entreprises de transport et des passages, mais il prévoit expressément que « le présent titre n'est pas applicable : a) Aux personnes qui exploitent des services de transport, lorsque la mise en relation a pour objet les services de transport qu'elles exécutent elles-mêmes ; » ; en d'autres termes, cet article ne s'applique pas aux transporteurs qui exécutent la prestation de transport via leurs propres salariés. Si Uber est un employeur, il n'est donc pas tenu d'appliquer les articles L.3141-1 et suivants.

Cette confusion entre l'opération de qualification et l'application d'un régime a une conséquence très concrète dans la série d'arrêts de la cour d'appel examinés : l'analyse des magistrat·es occulte ou relègue au second plan la réalité du pouvoir exercé sur les chauffeurs. Les moyens des appelants mais également les motifs des juges font état d'une permanence de la contrainte exercée par Uber sur les chauffeurs. Ainsi, il ressort des constatations des magistrat·es que certains comportements demeurent prescrits par Uber (en ce qui concerne le choix du véhicule, l'attitude à adopter par exemple) notamment via la charte de la communauté et le système de notation ; également, Uber ne nie pas qu'elle impose un tarif aux chauffeurs, ni même qu'elle s'arroge la faculté de les suspendre ou de désactiver leur compte dans certaines situations (peu important la justification de cette suspension ou désactivation). De toutes ces constatations, la cour d'appel ne déduit aucune conséquence légale : la prétendue légalisation du modèle d'affaires des plateformes se pose comme un écran occultant tout élément de contrainte réellement vécu par les chauffeurs. En somme, la fiction légale prévaut sur la réalité de la relation de travail. Étrangement, ce mode de raisonnement fait resurgir l'ombre de la présomption irréfragable de non-salariat, pourtant jugée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel dans sa décision du 20 décembre 2019[587].

En somme, la première caractéristique de la jurisprudence de la 6-2' dans les 43 décisions étudiées tient à la centralité accordée au régime des intermédiaires en ligne, laquelle se pose comme un obstacle à l'analyse factuelle des rapports de pouvoir. À cette première tendance vient se greffer une conception dégradée de la subordination.

# 2 Une conception dégradée de la subordination

Dans les 43 arrêts sériels qui composent notre corpus restreint, les trois magistrat·es de la 6-2' vont déployer une approche conceptuelle de la contrainte qui explique à elle-seule l'échec des prétentions des requérants. Si cette approche semble, en apparence, s'inscrire dans la ligne de la jurisprudence de la Cour de cassation, la conception du lien de subordination sur laquelle s'appuie la 6-2' s'en écarte en réalité, aboutissant à une nette dégradation du critère prétorien. Cette dégradation opère en trois étapes : d'abord, les critères fonctionnels de la subordination sont neutralisés (2.1.) ; ensuite, une liberté formelle est mise en avant (2.2.) ; enfin, les traces restantes de la contrainte sont subsumées par la nécessité commerciale (2.3.).

## 2.1 La neutralisation des critères fonctionnels de la subordination

[587] Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019, *préc.*

### 2.1.1 À rebours de la jurisprudence de la Cour de cassation

Les arrêts rendus par la 6-2' en 2023-2024 s'inscrivent dans une controverse ancienne et nourrie sur la définition du lien de subordination, telle qu'elle a été formulée par la Cour de cassation en 1996 dans son célèbre arrêt *Société Générale* du 13 novembre 1996[588]. Une tension conceptuelle traverse la subordination. Comme l'affirme Alain Supiot :

> « Est "sub-ordonné" qui est soumis à un ordre. Cela ne dit rien toutefois de la nature de cet ordre. L'ordre, ce peut-être la structure qui identifie une organisation et lui permet de perdurer dans son être. Mais l'ordre ce peut-être aussi le commandement, l'expression d'une volonté qui s'impose à autrui. Dans le premier sens, la subordination désigne un lien d'appartenance ; dans le second, un lien d'obéissance. D'un côté, donc, une subordination fonctionnelle, résultant de l'intégration à une organisation ; de l'autre, une subordination personnelle, résultant de la soumission à autrui. Le contrat de travail a toujours été le lieu d'une tension entre ces deux faces de la subordination »[589].

Cette distinction n'est pas simplement théorique mais conditionne la manière dont le juge apprécie et caractérise la contrainte exercée sur le travailleur et, partant, l'opération de qualification du contrat de travail elle-même. La conception personnelle privilégie une contrainte de nature interpersonnelle, qui se manifeste par l'exercice d'un pouvoir patronal direct, fait d'ordres et de directives adressés à un travailleur qui est son inférieur hiérarchique. La conception organisationnelle s'apprécie, au contraire, à travers l'intégration dans une organisation économique et sociale prescrite par l'employeur : elle suppose d'identifier un éventail plus large de contraintes, temporelles, spatiales, ou liées aux modalités d'exécution du travail[590].

L'arrêt *Société Générale* n'a pas véritablement tranché entre ces deux approches. En insistant sur la démonstration du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction, il semble prioriser une subordination personnelle, centrée sur l'exercice d'un pouvoir patronal de facture classique[591]. Mais le tempérament aussitôt introduit par la Cour de cassation, au titre duquel « 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 »[592] fait subsister une conception organisationnelle du pouvoir : la contrainte ne résulte pas seulement d'un ordre explicite, mais peut être déduite de la structure organisationnelle dans laquelle s'insère le travailleur. Cette voie jurisprudentielle est approfondie par l'arrêt *Uber I*[593]. À cette occasion,

---

[588] Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, Bull. civ. V, n° 386 ; *Dr. soc.* 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux ; D. 1996. 268, *JCP E* 1997. II. 911, note J. Barthélémy ; *RJS* 12/96, n° 1320 ; J. Pélissier, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4e éd., Paris, Dalloz, 2008, n° 2.

[589] A. Supiot, *Le droit du travail*, Que sais-je ?, 7e édition, 17e mille, 2019, p. 24.

[590] V. Chapitre 3.

[591] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 37e édition, Dalloz, 2023, p. 288 et s.

[592] Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*.

[593] Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I, D. 2020. 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; *AJ Contrat* 2020. 227, obs. T. Pasquier ; *RDT* 2020. 328, obs. L. Willocx ; *Dr. soc.* 2020. 550, chron. R. Salomon ; *ibid.* 2020. 374, obs. P-H. Antonmattei ; *JT* 2020, n° 229. 11, obs. X. Delpech ; *JCPE E* 2020, n° 40. 39, chron. J.-F. Cesaro ; *ibid.* n° 28. 45 comm. D. Mainguy, B. Siau, M. Depincé ; *JCP G* 2020. 1373, comm. B. Bossu ; *RDLF* 2020 chron. n° 62, P. Prépin ; *La Gazette du Palais* n° 18. 20, comm. G. Duchange ; *ibid.* 71 comm. R. Martinière ; Lexbase Hebdo 2020. n° 817, obs. C. Radé ; *SSL* 2020. 1899. 3, entretien J.-G. Huglo.

la chambre sociale de la Cour de cassation érige l'élément du service organisé au rang d'indice structurant du lien de subordination, particulièrement pertinent pour saisir le type de contrainte exercé par les plateformes sur les chauffeurs : ceux-ci sont davantage soumis à un pouvoir d'organisation déterminé par le fonctionnement de l'algorithme que dans une situation d'assujettissement interpersonnel.

Certes, dans son arrêt *Voxtur* du 13 avril 2022, la Cour de cassation a rappelé que le travail au sein d'un service organisé ne constitue qu'un indice à lui seul insuffisant à caractériser un lien de nature salariale[594]. Mais cette précision ne constitue ni un revirement, ni même un tempérament : la Cour maintient dans sa jurisprudence une place centrale à une conception organisationnelle de la subordination. Cette orientation a été explicitement formulée par Mme Valéry, conseillère à la chambre sociale, dans son rapport sur l'affaire Tok Tok Tok, à l'occasion duquel elle synthétise la position de la juridiction suprême :

> « La subordination ne procède pas toujours d'une relation de pouvoir entre l'employeur et un individu pris de manière isolé : elle peut être fonctionnelle, et résider dans le mode d'organisation collective du travail.
>
> Selon la jurisprudence constante de la chambre sociale, 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, et cette solution est constante (mêmes arrêts). Il n'est alors pas nécessaire de démontrer que le travailleur a lui-même reçu, à titre individuel, des directives, dont la bonne exécution a fait l'objet d'un contrôle par l'employeur. La subordination résulte des contraintes collectives imposées à la communauté organisée des salariés »[595].

Ainsi, l'approche organisationnelle (ou « fonctionnelle ») demeure un cadre d'appréciation privilégié de la subordination pour la chambre sociale de la Cour de cassation, approche qui s'est d'ailleurs étendue à la chambre commerciale de la même Cour[596]. Les conséquences de cette approche dans l'opération de qualification de contrat de travail sont importantes. Comme l'explique le professeur de droit Thomas Pasquier :

> « Rappelons que la distinction entre le lien de subordination et le service organisé ne procède pas d'une différence de nature - il est toujours question d'ordres, de directives et de sanctions - mais d'une distinction d'objet : alors que la subordination s'exerce sur l'exécution du travail lui-même, le service organisé permet d'envisager l'unilatéralisme exercé sur les conditions d'exécution du travail (temps / horaire / structure de travail) »[597].

S'il ne s'agit pas d'effacer l'exigence de subordination, la subordination fonctionnelle est révélée par les conditions d'exécution du travail. Sur le plan probatoire, cela implique d'accorder une place centrale aux éléments de preuve collectifs ou généraux, révélateurs du fonctionnement global de la plateforme. La méthode du faisceau d'indices doit dès lors être

---

[594] Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.870, B., *JCP G* 2022. 565, obs. G. Dedessus-Le-Moustier ; *JCP* 2022. 1137, obs. G. Loiseau ; *BMIS* 2022. 5. 21, obs. A. Charbonneau ; D. actu. 4 mai 2022, obs. C. Couëdel ; Lexbase Hebdo éd. sociale 18 mai 2022. n° 906, obs. J. Giusti.

[595] Rapport de Mme Valéry, Conseillère, arrêt n° 927 du 27 septembre 2023 (B) – chambre sociale, pourvoi n° 20-22.465.

[596] Cass. soc., 25 juin 2025, n° 23-22.430, F-B ; v. Ph. Coursier, « La requalification d'un collaborateur de plateforme numérique en salarié plus aisée devant les juridictions commerciales ? », *JCP S*, 2025, n°1270 ; v. chapitre 8 du présent rapport.

[597] T. Pasquier, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

holistique : l'arrêt *Uber I* pose en ce sens un principe d'articulation des indices de la subordination que nous tenons pour déterminant. Tandis que se mêlent dans les débats des éléments d'autonomie et des éléments de contrainte, la chambre sociale constate 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 ».

Elle en déduit que :

> « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV »[598].

Ce principe d'articulation peut être résumé de la sorte : la liberté apparente du travailleur ne neutralise pas les indices de subordination dès lors que sont constatées des contraintes organisationnelles, d'une part, si ces éléments révèlent le caractère fictif de l'indépendance, d'autre part, s'ils permettent d'établir les trois pouvoirs constitutifs de la subordination. Thomas Pasquier parle à ce titre d'une « exception de service organisé » selon laquelle « l'intégration dans le service organisé rendrait nécessairement infructueuse la démonstration de l'indépendance »[599]. En d'autres termes, la tâche du juge n'est pas de mesurer la liberté formelle du travailleur, mais d'identifier, parmi les éléments de fait, ceux qui traduisent une contrainte découlant du mode d'organisation du travail, de les articuler dans une analyse d'ensemble et de déduire, le cas échéant, l'existence d'un lien de subordination.

Il n'est guère surprenant que ces deux conceptions de la subordination – fonctionnelle contre personnelle – se reflètent dans les positions antagonistes des parties au procès devant la 6-2'. On s'en souvient, les avocat·es d'Uber s'efforcent d'imposer un cadrage individuel de la contrainte et d'écarter des débats les pièces générales qui démontreraient une contrainte selon une approche holistique. À l'inverse, les avocat·es des chauffeurs, qui ont méthodiquement incorporé les apports de l'arrêt *Uber I* dans leurs moyens, mobilisent la conception organisationnelle de la subordination et revendiquent l'existence de « contraintes collectives » qui « s'imposent à l'ensemble des chauffeurs »[600] : l'extrait du rapport de la conseillère Mme Valéry est d'ailleurs cité *verbatim* par les requérants dans certains arrêts de notre corpus[601].

---

[598] Une affirmation en conformité avec la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne. Le juge de Luxembourg a posé que « le fait qu'aucune obligation ne pèse sur [les travailleurs] pour accepter une [tâche] est sans incidence dans le contexte en cause », CJCE, 13 janv. 2004, *Allonby*, aff. C-256/01, §72.

[599] « Rappelons que la titularité d'une clientèle comme la liberté de temps et de refus des courses proposées constituaient des indices forts de l'indépendance. Cependant, ici, la chambre sociale "neutralise" ces indices par la référence à l'intégration dans un service organisé par autrui. Au plan probatoire, on peut faire état d'une forme d'"exception de service organisé", au sens où l'intégration dans le service organisé rendrait nécessairement infructueuse la démonstration de l'indépendance. », préc. V. également, du même auteur, « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », *SSL*, n° 2039, 27 mars 2023.

[600] V. par ex. 21 mars 2024, RG n° 23/04287.

[601] V. par ex. 14 décembre 2023, RG n° 23/04440 : « M. [N] fait valoir que : - (…) la subordination ne procède pas toujours d'une relation de pouvoir entre l'employeur et l'individu pris de manière isolée : elle peut parfois être

Comment la 6-2’ se positionne à l’égard de ce débat, et quelle conception de la subordination retient-elle ? Nous avons d’ores et déjà noté une nette préférence des trois magistrat·es de la 6-2’ pour une subordination de type interpersonnelle qui se manifeste par la méthode d’individualisation des éléments de preuve. Mais il faut aller plus loin : en réalité, la 6-2’ se montre résolument rétive à appliquer l’approche fonctionnelle de la subordination retenue par la Cour de cassation. En témoigne son usage inversé de la technique du faisceau d’indices, à rebours de la logique de l’arrêt *Uber I*.

### 2.1.2 Le renversement probatoire

Devant la 6-2’, les avocat·es des chauffeurs soutiennent que l’activité est entièrement structurée par Uber : la société fixe les tarifs, encadre la relation avec les clients et détermine la rémunération via un algorithme qui ajuste les gains selon les jours et les heures de connexion. Ils affirment en outre que les systèmes de bonus et de fidélisation constituent des instruments de contrôle indirect, incitant les chauffeurs à adapter leur comportement aux objectifs fixés par la plateforme. L’ensemble de ces éléments révèle, selon eux, une subordination organisationnelle, c’est-à-dire qui résulte de l’intégration dans un service économiquement et techniquement organisé par Uber.

Face à ces moyens, les trois magistrat·es de la 6-2’ ont recours à une formule récurrente dans les 43 arrêts de notre corpus :

> « S’agissant de l’intégration à un service organisé, il doit être rappelé que cette intégration constitue simplement un indice mais, est insuffisante, à elle seule, à caractériser une relation salariale.
>
> En effet, le fait d’effectuer son travail au sein d’un service organisé ne constitue pas en soi un indice de l’existence d’un lien de subordination si le travailleur a la liberté d’organiser son activité, n’est astreint à aucune contrainte horaire ni à aucune directive autre qu’organisationnelle au regard de l’utilisation de la plate-forme ».

Là où la Cour de cassation fait du service organisé un indice révélateur de subordination, la cour d’appel opère d’emblée un renversement logique : l’existence de marges d’autonomie formelles du travailleur devient, à ses yeux, un élément suffisant pour priver cet indice de toute portée probatoire.

Le renversement probatoire opéré par la 6-2’ a pour conséquence un éclatement de la technique du faisceau d’indices et une appréciation segmentée et isolée des indices de la contrainte, permettant de les neutraliser. Cette méthode est révélée avec une clarté particulière par l’usage de la locution adverbiale « en soi » par la cour d’appel de Paris.

---

fonctionnelle, et être caractérisée par le mode d’organisation collective du travail ; (…) il n’est alors pas nécessaire de démontrer que le travailleur a lui-même reçu, à titre individuel, des directives dont la bonne exécution a fait l’objet d’un contrôle par l’employeur ; la subordination résulte alors des contraintes collectives imposées à la communauté organisée des salariés. »

On se souvient de la formule clé de la Cour de cassation au titre de laquelle « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée » (nous soulignons). L'usage des termes « en soi » signifiait ici que les éléments de liberté formelle n'avaient pas de valeur probatoire intrinsèque et indépendamment des circonstances. Si elle reprend cette structure de phrase, la 6-2' érige un cadre d'analyse symétriquement opposé : l'intégration dans un service organisé ne constitue pas « en soi » un indice de subordination dès lors que subsistent certaines libertés formelles. Plusieurs récurrences révèlent ce renversement :

> « (…) le dispositif de géolocalisation (…) ne caractérise pas, en soi, un lien de subordination.
> (…) la fixation des tarifs par la plateforme ne révèle pas, en soi, l'existence d'un lien de subordination (…)
> La possibilité de fixation unilatérale du prix par un cocontractant n'est pas susceptible, en soi, de caractériser l'existence d'un lien de subordination (…)
> Ce pouvoir de sanction économique évoqué n'est pas susceptible, en soi, de caractériser l'existence d'un contrat de travail (nous soulignons) »[602].

Cette inversion est révélatrice d'un changement méthodologique radical. En effet, la 6-2' délaisse l'analyse globale et systémique de la contrainte pour y substituer une analyse fragmentée de chacune des composantes du lien de subordination. En affirmant qu'aucun de ces indices ne suffit, isolément, à établir la subordination, les magistrat·es en neutralisent la portée, en leur opposant tour à tour la nécessité fonctionnelle de certaines contraintes du bon fonctionnement de la plateforme ou la présence de libertés formelles reconnues aux chauffeurs. L'usage inversé de la locution « en soi », sorte de référence implicite à l'arrêt *Uber I* de la Cour de cassation, produit en réalité une déconstruction méthodique de l'approche fonctionnelle de la subordination.

Cette inversion de la technique probatoire est nette s'agissant de l'élément décisif du pouvoir de sanction. Les avocat·es des chauffeurs soutiennent qu'Uber détient un tel pouvoir, exercé par la déconnexion temporaire ou définitive des chauffeurs notamment en cas de notation insuffisante ou de taux d'annulation élevé. La 6-2' désamorce cet argument en deux temps. D'abord, elle dissocie la logique d'ensemble du pouvoir disciplinaire en isolant les indices d'ordre et de sanction, rompant ainsi le lien de finalité qui les unit :

> « En premier lieu, il convient d'observer que le pouvoir de sanction invoqué n'est pas lié à l'existence d'ordres et de directives fournis par la société Uber »[603].

La rupture logique opérée entre ces deux éléments, qui constituent en réalité les deux faces d'un même pouvoir disciplinaire, empêche toute analyse d'ensemble du pouvoir exercé par Uber. Cette simple dissociation paralyse déjà la démonstration de l'existence d'un pouvoir de sanction[604]. Mais la cour d'appel ne s'en tient pas là : elle oppose ensuite au pouvoir de sanction un élément contraire, au moyen d'une formulation aux accents de principe :

---

[602] 14 décembre 2023, RG n° 23/02679.
[603] 14 décembre 2023, RG n° 23/02679 ; formulation que l'on retrouve dans 11 arrêts de notre corpus réduit.
[604] À partir du moment où les pièces sont détachées les unes des autres, elles perdent toute leur valeur probatoire. Par exemple, en ce qui concerne la « recommandation » faite aux chauffeurs d'attendre 10 minutes leur client,

> « La faculté d'accepter ou de refuser une mission ou tâche offerte par l'employeur présumé ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal est nécessairement exclusive d'un lien de subordination et donc d'une relation de travail »[605] (nous soulignons).

Tandis que la Cour de cassation affirmait que la liberté d'accepter ou de refuser une course n'était pas exclusive du lien de subordination, la cour d'appel raisonne en sens inverse et considère qu'une telle liberté exclut nécessairement toute relation de subordination. Le renversement de l'arrêt *Uber I* est achevé : certains éléments d'autonomie supposée des chauffeurs sont exclusifs de la subordination, l'on pourrait ajouter, « en soi ».

La démonstration qui précède conduit nécessairement à qualifier ces 43 décisions d'arrêts de résistance. Par le raisonnement qu'ils empruntent, ils opposent une contestation ouverte à la méthode d'articulation des indices consacrée par la Cour de cassation dans l'arrêt *Uber I*.
Cette remise en cause ouverte de la jurisprudence de la Cour de cassation a atteint son paroxysme dans la série de décisions rendues le 11 mai 2023 par la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris concernant la plateforme Uber Eats (décisions étrangères à notre corpus réduit, donc). Dans une formation réunissant deux des trois magistrat·es de la 6-2', la cour affirme :

> « s'il a pu être déduit de certaines décisions de la Cour de cassation que le fait d'exercer une activité dans le cadre d'un service organisé, de type plate-forme, avait pour corollaire nécessaire que cette activité devait s'interpréter comme un travail salarié, force est de constater qu'à supposer cette jurisprudence constante, elle ne saurait avoir pour effet d'anéantir la présomption d'indépendance résultant de la loi rappelée plus haut »[606].

En suggérant que la jurisprudence de la Cour de cassation ne serait ni constante, ni pleinement contraignante pour les juges du fond, cette formule laisse entendre que la cour d'appel conteste, au moins implicitement, la valeur de principe de l'arrêt *Uber I*. Elle révèle une attitude de défiance à l'égard de la position de la haute juridiction, ainsi qu'une volonté de conserver une marge d'appréciation propre dans la méthode d'appréciation du lien de subordination.

Mais la résistance de la 6-2' ne tient pas seulement au choix d'un cadre méthodologique inversé. Elle s'exprime également à travers les éléments de fait et de droit mobilisés pour neutraliser la subordination, en particulier deux arguments cardinaux : un premier tenant à la primauté du consentement individuel et un second tenant à la nécessité économique de la contrainte.

faute de lien avec le pouvoir de sanction, « il ne s'agit que d'une recommandation » ; quant au message « êtes-vous encore là » apparaissant suite à trois refus de courses, « cette simple interrogation tend à s'assurer que le chauffeur souhaite toujours recevoir des propositions », 21 mars 2024, RG n° 23/04287.

[605] 14 décembre 2023, RG n° 23/02679.

[606] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/09332.

## 2.2 La caractérisation d'une liberté formelle, exclusive de la subordination

Un trait commun à l'ensemble des décisions qui refusent de requalifier (pas uniquement la 6-2', donc) tient à la place centrale accordée aux libertés formelles reconnues aux travailleurs. Comme l'avait déjà observé le professeur de droit Alexandre Fabre dans son article de 2018 analysant un premier corpus de décisions sur le statut des travailleurs des plateformes :

> « Au fond, une seule question les obsède : ces travailleurs sont-ils bien libres d'organiser leur activité comme n'importe quel indépendant ? Si une réponse positive s'impose, les juges en déduisent qu'il n'y a pas de subordination. En somme, ils se livrent à une démonstration par défaut : la liberté exclut la subordination »[607].

Autrement dit, l'équation qui sous-tend l'ensemble des décisions refusant la requalification repose sur cet axiome : « la liberté exclut la subordination ». Dans son arrêt *Uber I*, la Cour de cassation a tenté de désamorcer cet argument en rappelant que la liberté apparente du travailleur n'exclut pas, « en soi », l'existence d'un lien de subordination. Mais cette mise au point n'a pas permis d'infléchir la démarche de la 6-2'. Bien au contraire, le renversement probatoire qu'elle opère lui permet de concentrer son analyse sur la mise en évidence des marges de liberté des chauffeurs dans leur activité, au détriment d'une approche réaliste et globale de la contrainte[608]. Les magistrat·es de la 6-2' reprennent ainsi à leur compte le raisonnement des avocat·es d'Uber lorsqu'ils centrent leur argumentation sur les libertés formellement reconnues aux chauffeurs, dont la preuve se loge dans des pièces contractuelles (soit principalement le contrat de prestation de services et son annexe chauffeur). Dans les 43 décisions de notre corpus réduit, leur mise en avant obéit à une rhétorique standardisée, introduite par quelques formules-clés :

> [Le chauffeur] a librement fait le choix de […]
> [Le chauffeur] a la liberté de […]
> [Le chauffeur] peut […]

De quelles libertés s'agit-il ? En 2018, Alexandre Fabre en identifiait deux principales : la liberté d'organisation (le choix de la zone et des horaires de travail) et le droit de refuser des courses. Cette typologie reste pleinement pertinente, mais l'examen des arrêts récents montre une recomposition autour d'une liberté cardinale. Pour la 6-2', la liberté de devenir travailleur indépendant (2.2.1.) est le socle sur lequel viennent s'articuler la liberté d'organisation (2.2.2.) et le droit de refus (2.2.3.).

### 2.2.1 La liberté de devenir travailleur indépendant et la fiction de l'autonomie de la volonté

[607] A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Droit social*, 2018, p. 547.
[608] Par ex. « M. [F] (…) fait valoir que : - il a été contraint de (…) » ; « ces contraintes collectives s'imposent à l'ensemble des chauffeurs (…) », 21 mars 2024, RG n° 23/04287.

La première liberté mise en avant, et sans doute la plus structurante, est celle de devenir travailleur indépendant. Elle vise à contrecarrer l'argument des avocat·es des chauffeurs selon lequel la manifestation initiale de la contrainte réside dans les conditions d'accès à la plateforme (obligation de créer une structure juridique, de s'immatriculer en micro-entreprise et de signer des documents contractuels non négociables). Pour les magistrat·es au contraire, l'accès à la profession de VTC relève d'un choix individuel éclairé. Chaque chauffeur « souhaitant travailler comme chauffeur VTC » aurait ainsi « librement fait le choix d'obtenir une licence VTC ». La cour l'affirme :

> « Ainsi, force est de considérer que M. [F] a fait le choix de créer sa propre entreprise et d'adhérer ensuite à la plate-forme Uber ».

Pour la 6-2', il s'agit donc là de l'acte constitutif d'une véritable démarche entrepreneuriale, donnant naissance à une relation de type commerciale avec des partenaires. Dans cette perspective, les magistrat·es ne remettent pas en question le récit hautement fictionnel d'Uber selon lequel le chauffeur « ne fournit aucun travail pour le compte de la société Uber qui, elle, réalise une prestation technologique pour lui ». Ils l'affirment :

> « l'appelant a choisi de créer son activité indépendante et d'utiliser l'application Uber afin d'avoir accès au vivier de clients potentiels utilisant cette plate-forme, en recevant les propositions de courses, et de bénéficier des prestations technologiques de la plate-forme ».

Cette liberté d'entreprendre repose sur un principe juridique implicite mais omniprésent dans la motivation des arrêts : celui de l'autonomie de la volonté, érigé en référentiel d'analyse majeur. Chaque configuration factuelle est ainsi ramenée à un acte de choix individuel. Le chauffeur aurait volontairement consenti à l'ensemble du cadre contractuel, ce qui a pour effet de neutraliser toute forme de contrainte. Les prescriptions contenues dans la charte de la communauté Uber ou dans le contrat, qui s'apparentent à un pouvoir de direction, sont dès lors comprises comme :

> « la fixation d'un cahier des charges dont les modalités ont été librement acceptées par l'appelant et qui tendent à garantir la qualité et sécurité de la prestation (…) ».

L'ajustement des tarifs par Uber :

> « ne s'apparente pas à un pouvoir de sanction de la part d'un employeur mais résulte des conditions d'utilisation du service d'intermédiation proposé par la plate-forme telles qu'elles ont été acceptées par l'intéressé »[609] (nous soulignons).

Autrement dit, l'adhésion volontaire du chauffeur transforme la contrainte en simple effet du contrat, ce qui permet à la cour de l'exclure du champ de la subordination. Sur le plan analytique, cette grille de lecture est redoutable : en ramenant la contrainte en tant qu'effet d'une décision librement consentie, la 6-2' fait de la volonté individuelle un outil d'effacement du pouvoir.

Cette approche repose sur une idée implicite : le travailleur, en acceptant le contrat en connaissance de cause, ne pourrait se prévaloir des obligations qui en découlent pour obtenir sa

[609] Extraits issus de 21 mars 2024, RG n° 23/04287.

requalification. Une telle utilisation du consentement est choquante pour un juriste en droit du travail. Le droit du travail en tant que discipline savante fut fondé sur un postulat central : la nécessité de reléguer au second plan la volonté individuelle pour admettre l'inégalité structurelle qui caractérise les pouvoirs des parties au contrat de travail[610]. En outre, cette mobilisation de la volonté individuelle contrevient au caractère d'ordre public de cette branche du droit, où la capacité des travailleurs à consentir importe peu dans la qualification de la relation. La Cour de cassation l'a rappelé avec force dans l'arrêt *Labbane*, selon lequel « une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention »[611], formulation travailliste de la règle procédurale imposant au juge civil de « donner ou restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposées »[612].
En réalité, l'argument de la liberté contractuelle ainsi mobilisé par la 6-2' renvoie à un héritage ancien du droit civil : la « grandeur du contrat », issue de la fiction juridique de l'autonomie de la volonté. Comme l'explique le professeur de droit Pascal Lokiec :

> « À la suivre [cette théorie], le contrat est égalitaire, et la volonté suffit à justifier les obligations réciproques des contractants. D'intervention extérieure aux parties contractantes, il n'est pas besoin car l'individu est raisonnable et sa volonté, qui n'a besoin d'être encadrée ni sur la forme ni sur le fond, respecte les exigences de la raison. Les parties étant seules juges de leurs intérêts, il ne saurait être question qu'un tiers – un juge notamment – s'immisce dans le produit de leur accord pour le juger déséquilibré »[613].

Cette conception, selon laquelle les parties sont seules juges de leurs intérêts et le pouvoir judiciaire doit s'abstenir d'intervenir dans l'économie du contrat, constitue le cadre intellectuel dans lequel la 6-2' puise ses analyses. En érigeant la volonté et la liberté individuelles du travailleur en critères déterminants, la cour fait systématiquement primer l'autonomie fictive des parties sur la réalité des rapports de pouvoir.

Nous ne disposons pas, dans notre enquête, d'éléments qui nous permettent d'inférer le choix de cette approche à des trajectoires professionnelles des magistrat·es, à leur formation juridique ou à des positionnements idéologiques exprimés en connaissance de cause. Mais la cohérence et la constance de leurs décisions révèlent une matrice intellectuelle libérale, où la liberté

---

[610] Postulat notamment affirmé par les juristes qui ont fondé la revue *Droit social* en 1938, v. P. Cam, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 19, janvier 1978, p. 2 : « La conception abstraite et individualiste du Code civil qui analysait le contrat de travail comme la réunion de deux volontés est rejetée par les théoriciens du Droit social au terme d'une conception inégalitaire des rapports sociaux : "Les règles de Droit privé, faites pour régir les rapports entre des particuliers, sont apparues inapplicables à des relations dont la base même est l'inégalité... il n'y a pas d'équilibre entre l'employeur, qui cherche un salarié, pour lequel celui-ci correspond à un besoin purement économique et le salarié qui recherche un emploi indispensable pour assurer sa subsistance journalière". Le mouvement de "Droit social" entend donc substituer à l'ancienne analyse, une conception dynamique des rapports sociaux fondée sur une hiérarchie des compétences, qui va s'inscrire dans un nouveau cadre juridique, celui de l'entreprise. »
[611] Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.772, *Labbane* ; *Bull. civ. V*, n° 437 ; *Dr. ouvr*. 2001. 241, note A. de Senga ; *Dr. soc.* 2001. 227, note A. Jeammaud ; J. Pélisser, A. Lyon-Caen, A. Jeammaud, E. Dockès, *Les grands arrêts du droit du travail*, 4e éd., Paris, Dalloz, 2008, n° 3.
[612] Code de procédure civile, art. 12, al. 2.
[613] P. Lokiec, *Contrat et pouvoir*, LGDJ, 2021, p. 45.

contractuelle et le libre choix des parties sont posés comme les garants naturels d'un équilibre économique optimal[614]. Cette conception « commercialiste » (qui affiche un lien de parenté avec certaines décisions rendues par les juridictions commerciales en matière de concurrence déloyale[615]) trouve une expression particulièrement décomplexée dans les 11 arrêts rendus par la 6-2 présidée par M. Fourmy le 11 mai 2023 (ne faisant pas partie de notre corpus réduit). Dans ces décisions, les magistrat·es ont recours à des formulations saisissantes qui consacrent la supériorité de la fiction de l'autonomie de la volonté et du prétendu « libre arbitre du chauffeur », au mépris de toute exigence de réalisme. Ainsi les magistrat·es énoncent sans ambages :

> « Celui qui contracte est réputé savoir à quoi il s'engage ».

Et plus loin :

> « Si Uber a choisi d'élaborer une Charte, en contractant avec cette société, le chauffeur a accepté de la respecter. C'est son libre choix ».

La cour conclut enfin, non sans une certaine emphase :

> « En définitive, et sans qu'il soit indispensable de suivre plus avant M. [F] dans les méandres de ses prétentions et explications (…) le pouvoir de direction, de contrôle et de sanction qu'il reproche à la société Uber d'exercer correspond aux mécanismes fondamentaux qui sont de nature à assurer que le système profite au mieux à chacune des parties dans le libre choix qu'elles ont fait de contracter ensemble »[616].

Cette argumentation révèle une logique libérale radicale où la volonté individuelle tient lieu de fondement absolu de la relation d'emploi, assortie au surplus d'une justification morale du contrat présenté comme spontanément équilibré et profitable à chacun. Certes, les 43 arrêts de la 6-2', rendus quelques mois plus tard, se montrent plus mesurés sur la forme et n'ont pas recours à de telles formules emphatiques. Mais le fond idéologique demeure identique : la subordination y est neutralisée au nom d'une autonomie de la volonté qui relève de la pure fiction.

### 2.2.2 Liberté d'organisation

Avec une certaine constance méthodique, la 6-2' fait ensuite l'inventaire des libertés d'organisation formellement reconnues par Uber aux chauffeurs. Toutes sont présentées comme

---

[614] « Sur la théorie de l'autonomie de la volonté se greffe un discours sur le bien commun, fortement teinté de libéralisme, lequel postule de la "concordance des intérêts privés librement débattus avec le bien public". Sous la plume de Marty et Raynaud, on peut lire qu'"il n'y a pas de meilleures règles que celles qui naissent de la convention librement conclue par des hommes également libres puisque c'est une loi qu'ils ont voulu modeler à leur usage particulier, cette règle réalisera certainement la justice et, sur le plan économique, constituera le meilleur moyen d'assurer le bien commun". Selon ce modèle classique, qui n'a de neutre que l'apparence, existe donc une sorte de concordance entre la volonté et le bien commun sacralisée par la liberté contractuelle. Comme il a été justement rappelé, au sein "d'une conception individualiste du droit, (…) la liberté contractuelle est censée naturellement satisfaire l'intérêt général". (...) Une liberté qui exclut toute immixtion de la loi et du juge dans le contrat et qui, sans surprise, est promue par les économistes les plus libéraux, hostiles à tout interventionnisme étatique, notamment judiciaire, dans les contrats. », *ibidem*, p. 46-47.

[615] V. chapitre 8.

[616] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08217.

les manifestations concrètes de l'indépendance des chauffeurs, et trouvent leur source dans les stipulations du contrat de prestation de services ainsi que dans l'annexe chauffeur, documents rédigés unilatéralement par Uber.

Avant même la connexion à l'application, plusieurs libertés sont invoquées. D'abord, le choix du véhicule, présenté comme un attribut essentiel de l'indépendance :

> « (…) le chauffeur a la liberté de choisir le véhicule qu'il entend utiliser (…) ».

L'exigence de conformité et les prescriptions comportementales et concernant la tenue du véhicule, indirectement sanctionnées par la notation des clients, sont évacués du raisonnement. Délestée de ces réserves, la fiction de la liberté est préservée.

Vient ensuite la liberté de se connecter ou non à l'application, que la cour érige là encore en signe caractéristique de l'indépendance. Les juges relèvent un faisceau de libertés formelles :

> « (…) la liberté de s'inscrire et de travailler par le biais de l'application ou bien d'exercer leur activité en dehors de toute application numérique.
>
> (…) la possibilité de ne pas se connecter ou de se déconnecter de l'application
>
> (…) le chauffeur (…) peut, avec ou sans déconnexion, se connecter à une autre plate-forme ».

Cette liberté exclusivement fondée sur le contrat (« Vous êtes entièrement libres de choisir d'exercer votre activité de manière indépendante ») se réduit en réalité à la simple faculté d'accepter ou non de travailler. Sans lien avec les contraintes pesant sur l'exécution des courses, la notation ou le risque de déconnexion, la liberté de se connecter est là encore abordée de façon abstraite.

Enfin, l'indication par Uber d'un itinéraire « efficace » que le chauffeur est théoriquement libre de suivre ou non, illustre à nouveau ce procédé de neutralisation de la contrainte par la liberté :

> « La proposition du choix d'un itinéraire "efficace", peut être suivie ou non avec les incidences connues et contractuellement acceptées s'agissant des conditions de facturation, et les recommandations comportementales (courtoisie, respect de l'espace, sécurité, notations...) (…) dont le non-respect est susceptible d'entraîner la résiliation du compte (du client ou de celui du chauffeur), les conditions générales étant acceptées à "chaque clic" » (nous soulignons).

Ce passage est particulièrement révélateur. La contrainte, pourtant manifeste ici (suivre un itinéraire préétabli, se conformer à des prescriptions comportementales et techniques, s'exposer à la sanction en cas de manquement) est absorbée dans la fiction du consentement au contrat. L'insistance sur l'acceptation répétée à « chaque clic » renforce l'idée d'une adhésion continue et éclairée du chauffeur, censée transformer un rapport de pouvoir en choix personnel. Pour la cour, la conclusion est logique :

> « il en résulte que le chauffeur est totalement indépendant dans la réalisation de sa prestation »[617].

À l'arrivée, la répétition du consentement permet donc d'effacer la contrainte et de préserver la liberté proclamée du chauffeur. En d'autres termes, l'autonomie de la volonté fait office de fiction justificatrice de la liberté.

[617] V. Par ex. cour d'appel de Paris, pôle 6 – chambre 2, 21 mars 2024, RG n° 23/04287.

### 2.2.3 Liberté d'accepter ou de refuser des courses

La troisième liberté invoquée par la 6-2' concerne la faculté, pour le chauffeur, d'accepter ou de refuser une course proposée par l'application. Les magistrat·es relèvent que le chauffeur dispose de 15 secondes pour accepter ou refuser la course, et rappellent les dispositions issues de la LOM qui interdisent aux plateformes de sanctionner les travailleurs refusant des prestations[618]. Ce raisonnement, une fois encore, isole un indice de liberté formelle pour en faire un critère d'exclusion de la subordination. Or, l'analyse ne peut faire abstraction du contexte dans lequel cette liberté s'exerce, et en particulier de l'appréciation de la matérialité du pouvoir de sanction.

Dans son arrêt *Uber I*, la Cour de cassation avait pris soin d'appréhender cette liberté dans le cadre d'un service organisé par Uber, révélant l'existence de contraintes encadrant l'acceptation des courses[619]. Faute de replacer la faculté d'accepter ou de refuser des courses dans le faisceau de contraintes réelles qui l'encadrent, le raisonnement de la cour se résout donc à faire primer des fictions.

## 2.3 La subsomption de la contrainte par la nécessité

La méthode probatoire employée par les magistrat·es de la 6-2', fondée sur une segmentation des indices de la contrainte et leur confrontation systématique à des éléments de liberté formelle, empêche toute appréhension globale du rapport de subordination. Pourtant, même en réduisant la focale au plus petit dénominateur, certains éléments de contrainte demeurent. Nous avons observé que les magistrat·es de la 6-2' ne contestent pas systématiquement l'existence de ces contraintes, mais en neutralisent parfois la portée en mobilisant le consentement répété du travailleur à ces clauses, au titre de sa liberté contractuelle. Au surplus, deux arguments étroitement imbriqués achèvent ce processus de neutralisation : ces contraintes seraient nécessaires au bon fonctionnement de l'application (2.3.1.) et ne seraient pas de nature salariale mais commerciale (2.3.2.).

### 2.3.1 La justification de la contrainte par le bon fonctionnement de l'application

[618] Code des transports, art. L.1326-2.

[619] « La cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV. », Cass. soc. 4 mars 2020, n° 19-13.316.

L'argumentation avancée par Uber et ses avocat·es est constante : si des contraintes subsistent, celles-ci ne sont pas l'expression d'un pouvoir de direction, mais la contrepartie du bon fonctionnement d'une plateforme numérique[620]. Par exemple, la société justifie le système de notation des chauffeurs à la fois par la nécessité fonctionnelle qui préside à son utilisation ainsi qu'au caractère répandu d'un tel dispositif :

> « Les sociétés intimées exposent que la finalité du système de notation n'est pas de contrôler l'activité des chauffeurs mais d'assurer un fonctionnement harmonieux de l'application avec des chauffeurs et des passagers qui en épousent les standards.
>
> Elle précise que ce système de notation croisée est aujourd'hui particulièrement usuel dans les différents types de plateformes de mise en relation et ne peut en aucun cas constituer un indice de subordination »[621] (nous soulignons).

Une telle justification est spécieuse. En effet, le fait qu'une contrainte soit rationnellement justifiée n'efface par sa portée juridique : l'état de subordination se mesure à l'existence ou non de contraintes, pas à leur légitimité économique ou sociale. Autrement dit, la rationalité commerciale du modèle d'affaires ne saurait se poser comme un obstacle au constat de l'exercice d'un pouvoir. L'argument d'Uber a pourtant très largement convaincu la 6-2', qui fait sien ce raisonnement.

Cette logique apparaît clairement dans le traitement réservé aux indices du pouvoir de direction, de contrôle et de sanction. Ainsi, les chauffeurs font valoir qu'ils sont soumis à un véritable cahier des charges, et font état de consignes dont le non-respect est sanctionné. C'est notamment le cas de clauses contractuelles qui interdisent de transporter toute autre personne que le passager et imposent un trajet direct sans interruption. La 6-2' ne conteste pas la réalité de ces instructions, mais en neutralise la portée. Pour elle, ces consignes :

> « tendent à garantir la qualité et sécurité de la prestation qui s'effectue par le recours, tant du chauffeur que du passager, à l'application Uber, et ne saurait être qualifiée de la mise en œuvre d'un pouvoir de direction de l'employeur »[622].

On retrouve le même raisonnement à propos de l'interdiction faite aux chauffeurs de contacter le passager sans son accord. La cour juge en effet que :

> « les dispositions contractuelles s'agissant du contrat de prestation de services et de la Charte de la communauté Uber prohibent uniquement le fait pour le chauffeur de contacter le passager sans l'accord de celui-ci et ce, pour des raisons évidentes de sécurité »[623] (nous soulignons).

Ou encore, en matière de pouvoir de contrôle, à l'égard du dispositif de géolocalisation :

---

[620] B. Krief, R. Bahloul-Seban, « La preuve dans le contentieux de la requalification des travailleurs des plateformes », *Bulletin Joly Travail*, déc. 2023, p. 4.

[621] 14 déc. 2023, RG n° 23/02679.

[622] V. par ex. 21 mars 2024, RG n° 23/04287 ; 2 mai 2024, RG n° 23/04226, 23/04223, 23/04440, 23/04441, 23/04439 ; 16 mai 2024, RG n° 23/04252, 23/04253, 23/04257, 23/04258, 23/04262.

[623] Formule qui revient dans la quasi-totalité des décisions de notre corpus réduit, not. : 14 décembre 2023, RG n° 23/02679, 23/02689, 23/02700, 23/02706, 23/02708, 23/02709, 23/02805, 23/02806 ; 11 janvier 2024, RG n° 23/02702, 23/02703, 23/02704, 23/02705, 23/02801, 23/02807, 23/02809, 23/02713 ; 18 janvier 2024, RG n° 23/03043, 23/03045, 23/03047, 23/03048, 23/03049 ; 2 mai 2024, RG n° 23/04223, 23/04439, 23/04440, 23/04441; 21 mars 2024, RG n° 23/04287 ; 16 mai 2024, RG n° 23/04253, 23/04257, 23/04258, 23/04262 ; 13 juin 2024, RG n° 23/04254, 23/04255, 23/04256, 23/04260.

> « En effet, le dispositif de géolocalisation s'avère nécessairement utile au bon fonctionnement d'une plateforme et ne caractérise pas, en soi, un lien de subordination » (nous soulignons).

Ainsi, c'est bien le caractère supposément légitime de la règle, fondée sur des « raisons évidentes de sécurité » ou le « bon fonctionnement » de l'application, qui conduit la cour à écarter toute caractérisation du pouvoir de direction et de contrôle. La contrainte est reconnue, mais excusée au nom de sa finalité légitime.

Le même type d'argumentation se retrouve à propos de la fixation unilatérale des tarifs. Alors que la Cour de cassation avait intégré cet élément au faisceau d'indices révélant une contrainte organisationnelle, la 6-2' l'isole pour en neutraliser la portée :

> « la fixation d'un tarif maximum est insusceptible, à lui seul, de démontrer la réalité d'un lien de subordination alors que ce fait traduit uniquement la volonté de la société Uber, en tant qu'intermédiaire, d'assurer une harmonisation du prix des prestations fournies dans le cadre de l'application.
>
> D'évidence, cette volonté d'harmonisation est conforme à l'intérêt du client »[624] (nous soulignons).

Deux considérations sont ici mises en avant : la légitimité économique de l'action d'Uber, censée garantir une bonne politique tarifaire, et la conformité de cette pratique à l'intérêt du client. Si ces arguments peuvent éventuellement être entendus sur le plan économique, ils n'ont aucun rapport avec l'analyse du pouvoir exercé sur les chauffeurs. Ils substituent à l'exigence de réalisme juridique une logique de justification économique utilitariste.

Enfin, un raisonnement similaire se déploie à propos du pouvoir de sanction. Tandis que les chauffeurs établissent un lien entre le système de notation et les déconnexions temporaires ou définitives de l'application, Uber soutient que la finalité du système de notation « n'est pas de contrôler l'activité des chauffeurs mais d'assurer un fonctionnement harmonieux de l'application ». Ne contredisant pas l'argument de finalité d'Uber, pourtant étranger à la recherche des conséquences réelles du dispositif de notation, la cour d'appel tranche :

> « ces dispositions relatives aux conditions d'utilisation de l'application ne relèvent pas d'un pouvoir de sanction de l'employeur alors qu'il doit être rappelé que les évaluations émanent des clients.
>
> Cette pratique de l'évaluation des prestations commerciales est, de fait, très répandue actuellement de telle sorte que le professionnel le mieux noté est le plus fréquemment choisi » (nous soulignons).

Ici encore, deux éléments justificatifs exogènes à la contrainte fondent le raisonnement des magistrat·es : le fait que la notation émane des clients et le caractère répandu de cette pratique. Ces arguments sont, là encore, sans lien avec la reconnaissance d'un pouvoir disciplinaire. D'une part, le fait que la notation émane des clients est indifférente : c'est la plateforme qui choisit de faire de ces notes un instrument disciplinaire, en conditionnant l'accès à l'application

[624] *Ibidem.*

aux performances du chauffeur[625]. D'autre part, la fréquence d'une pratique ou son caractère banal ne saurait neutraliser la contrainte qu'elle produit.

En somme, la 6-2' fonde ses décisions sur une justification préalable de la contrainte par les nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Un tel raisonnement est profondément spécieux : que la contrainte soit nécessaire au modèle d'affaires d'Uber n'enlève rien au constat de l'existence d'une contrainte, qui doit guider l'opération de qualification de contrat de travail. Au contraire, le constat au titre duquel la contrainte est nécessaire au bon fonctionnement de l'application induit précisément la caractérisation d'un pouvoir de subordination de type organisationnel ou fonctionnel, révélé par l'existence de standards comportementaux ou opérationnels. Le raisonnement suivi par la cour d'appel, réticent à appliquer la méthode de raisonnement d'*Uber I*, lui préfère une forme de raisonnement ontologique[626] : la nature d'Uber comme plateforme d'intermédiation est posée comme un postulat indépassable, dont découle nécessairement l'absence de lien de subordination. Ce faisant, les magistrat·es ne raisonnent plus à partir des faits observés, mais à partir de l'essence supposée du modèle économique de la plateforme. Dans ce contexte, toute trace de contrainte est nécessairement a-salariale, ou dé-subordonnée.

### 2.3.2 Une contrainte dé-salarisée

La négation de la contrainte est particulièrement difficile s'agissant du pouvoir de sanction : la suspension temporaire ou la désactivation du compte d'un chauffeur traduisent à la fois l'existence d'injonctions, leur contrôle et la faculté d'en sanctionner le non-respect. Face à une telle évidence, la stratégie ne consiste plus à nier la contrainte, mais à la disqualifier : la 6-2' ne la rattache pas à l'exercice d'un pouvoir disciplinaire, mais à la logique contractuelle propre aux relations commerciales. Selon ses propres termes :

> « S'agissant du non-respect des règles édictées par la charte de la communauté Uber, respect auquel s'est engagé le cocontractant, la déconnexion/désactivation constitue, non pas le pouvoir de sanction dévolu à l'employeur mais, la faculté donnée à l'une des parties de mettre un terme à la relation dans des conditions qui ont été fixées lors de la conclusion du contrat »[627] (nous soulignons).

Dans cet extrait, la cour assimile la déconnexion à l'exercice d'un droit contractuel dans le cadre du droit commun et non à une sanction disciplinaire, opérant ainsi une véritable dé-salarisation de la contrainte. Le libre engagement du chauffeur à la charte de la communauté Uber devient ici le socle de cette interprétation : la contrainte est acceptable dès lors qu'elle résulte du consentement librement exprimé. En d'autres termes, l'autonomie de la volonté sert

[625] R. Ducato, M. Kullman, M. Rocca, « Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies », *Proceedings of the Marco Biagi Conference*, 2018.
[626] Nous entendons par là un argument qui repose sur l'affirmation de ce qu'une chose « est » par essence, sans vérification empirique de sa réalité, pour en déduire ce qu'elle implique ; v. CNRTL, « ontologique ».
[627] 14 décembre 2023, RG n° 23/02679.

de fiction justificatrice pour évacuer les traces du pouvoir et replacer la relation dans le champ de la liberté contractuelle. Cette logique est prolongée lorsque les magistrat·es reconnaissent explicitement l'existence d'un « pouvoir de sanction économique », pour aussitôt le situer hors du champ du droit du travail :

> « Cependant, ce pouvoir de sanction économique évoqué n'est pas susceptible, en soi, de caractériser l'existence d'un contrat de travail s'agissant, en réalité, d'une notion de droit économique qui a vocation à s'appliquer dans le cadre de relations commerciales, économiques ou d'affaires »[628].

La conclusion est explicite :

> « Il n'est donc pas révélateur d'un indice de subordination mais plutôt d'un indice de subordination économique qui n'est pas, en tant que tel, inhérent à une relation de travail. (...)
> À l'aune des conditions contractuelles, ce droit exercé par Uber relève, non pas du droit disciplinaire mais, éventuellement, d'une appréciation de ce droit au regard d'un éventuel abus de position économique ».

Face à certains éléments de preuve, la 6-2' n'est pas en mesure de nier intégralement l'existence d'un rapport de pouvoir. Tout en reconnaissant cette réalité, elle la disqualifie et la déplace sur un autre terrain : celui du droit commercial ou du droit de la concurrence, en l'assimilant à une forme de subordination de type économique. À l'issue de ce raisonnement, la contrainte exercée sur les chauffeurs n'est plus envisagée comme l'expression d'un pouvoir patronal, mais comme un simple effet des rapports de marché.

En définitive, la méthode de raisonnement adopté par la 6-2' conduit à une véritable subsomption du pouvoir par la nécessité économique. Les éléments révélateurs du pouvoir patronal sont absorbés dans un raisonnement empreint de fictions et entièrement conçu pour en légitimer l'existence : si des traces de contrainte subsistent, elles résultent de l'application d'un contrat ou de la nécessité d'un fonctionnement harmonieux de la plateforme.

# Conclusion du chapitre 6

Les 43 arrêts rendus par la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris entre décembre 2023 et juin 2024 dans les affaires concernant la société Uber sont, à n'en pas douter, des arrêts de résistance. La jurisprudence *Uber I* de la Cour de cassation y est méthodiquement déconstruite pour déboucher sur une position constante : le refus de toute reconnaissance d'un lien salarial entre la société Uber et les chauffeurs. Quoique cette résistance ne soit jamais assumée ouvertement, l'argumentation méthodiquement standardisée des magistrat·es repose sur deux fictions qui prennent à rebours la jurisprudence de la juridiction suprême.

La première fiction consiste à déduire du discours législatif une forme de légalité *ex ante* du modèle économique d'Uber. La prétendue évolution concomitante de la loi et du mode

[628] 11 janvier 2024, RG n° 23/02707.

opératoire de l'application d'Uber, quoique d'incidence marginale sur l'état matériel des rapports de travail, permet à la 6-2' de faire basculer la solution en faveur du non-salariat.

La seconde fiction tient à une conception profondément dégradée du lien de subordination. Les critères fonctionnels de la subordination sont d'abord neutralisés, puis renversés par des indices de liberté formelle, avant que les traces résiduelles de la contrainte ne soient réinterprétées à l'aune de la liberté contractuelle. Au terme de ce raisonnement, les éléments probatoires susceptibles de rendre compte de l'existence d'un pouvoir de contrainte de type patronal sont, dans les 43 arrêts constituant les 7 séries de notre corpus réduit, intégralement neutralisés. Passé au filtre de cette grille d'analyse redoutable, le pouvoir s'efface au profit de l'exercice de facultés contractuelles librement consenties, ou encore de simples contraintes dont l'existence est jugée nécessaire à la bonne marche des affaires.

Comme l'ont synthétisé Me Benjamin Krief et Me Roxane Bahloul-Seban dans un article publié en décembre 2023 :

> « Félicitons les conseils de prud'hommes qui reconnaissent (et qui parfois, ont le courage de reconnaître, face à la pression médiatique et/ou syndicale qui s'exerce lors des audiences) que les travailleurs ayant recours aux plateformes disposent de libertés qui excluent, par nature, le salariat. Les quelques contraintes qu'il est possible d'identifier sont, elles, indispensables au fonctionnement optimal et harmonieux de la plateforme »[629].

Nous ne saurions partager ces félicitations enthousiastes. Au terme de ses 43 décisions, la 6-2' a substitué à la logique juridique du droit du travail, et en particulier à l'exigence de réalisme dans l'opération de qualification, une logique d'organisation marchande dans laquelle la contrainte devient le corollaire nécessaire d'une gestion harmonieuse des rapports économiques. Loin de renforcer la cohérence du droit du travail, une telle approche affaiblit considérablement l'opération de qualification du contrat de travail, dont dépend la sauvegarde du salariat.

Au cours des années 1970, une nouvelle génération de magistrat·es, imprégnée d'une éthique juridique et syndicale intriquée avec les fondements de la discipline du droit du travail, avait contribué à dévoiler les rapports de domination que le langage contractuel tendait à occulter au sein de la jurisprudence sociale[630]. La 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris semble avoir emprunté le chemin inverse : celui d'une dé-socialisation du droit du travail par une réhabilitation des apparences contractuelles.

[629] B. Krief, R. Bahloul-Seban, « La preuve dans le contentieux de la requalification des travailleurs des plateformes », *Bulletin Joly Travail*, déc. 2023, p. 4.

[630] P. Cam, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 19, janvier 1978, p. 2.

# Chapitre 7.
# La « 6-2' » devant la chambre sociale de la Cour de cassation (2025) : une régulation jurisprudentielle inaboutie ?

Au sein de l'organisation judiciaire, la Cour de cassation assure une fonction essentielle de régulation de la jurisprudence, au sens où elle doit assurer l'unité de l'interprétation du droit et harmoniser les solutions parfois divergentes rendues par les juridictions de l'ordre judiciaire. Dans le contexte du contentieux relatif au statut des travailleurs des plateformes numériques, l'intervention de la chambre sociale de la Cour de cassation, formation spécialisée dans le contentieux du travail au sein de la juridiction suprême de l'ordre judiciaire, revêt dès lors un caractère décisif, en particulier face à l'essor d'une résistance de certaines cours d'appel. Or, sur l'ensemble des 13 arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation concernant le statut des travailleurs des plateformes de VTC et de livraison, une tendance nette se dégage : à quelques exceptions près, la chambre sociale valide majoritairement les décisions des cours d'appel ayant retenu l'existence d'un rapport salarial et censure celles qui ne l'ont pas fait[631]. La ligne jurisprudentielle de la chambre sociale de la Cour de cassation a en effet consisté en l'approfondissement d'une conception fonctionnelle ou mixte de la subordination[632], permettant une appréhension fine des contraintes exercées par les plateformes sur les travailleurs qu'elles emploient. Le contentieux concernant Uber illustre clairement cette orientation jurisprudentielle. Dans son célèbre arrêt du 4 mars 2020, la chambre sociale valide le raisonnement d'une cour d'appel qui s'était fondée sur les contraintes organisationnelles pesant sur les chauffeurs afin de caractériser l'existence d'un lien de subordination. Cette orientation a été confirmée par la suite. Dans deux séries d'arrêts du 25 janvier 2023 et du 5 mars 2025, la chambre sociale casse les arrêts des cours d'appel (respectivement de Lyon et de Paris) qui ont refusé de reconnaître l'existence d'un tel lien en dépit des éléments de fait constatés. À ce stade, tout laisse à penser que, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, une solution stable se dégage : au regard des constatations des juges du fond, la société Uber BV doit être considérée comme employeuse des chauffeurs.

---

Chapitre rédigé par Matthieu Vicente.

[631] Cass. soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, *Take Eat Easy* ; Cass. soc., 4 mars 2020, n°19-13.316, *Uber* ; Cass. soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870, *Le Cab* ; Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 21-11.273, *Uber* ; Cass. soc., 15 mars 2023, n° 21-17.316, *Bolt* ; Cass. soc., 13 septembre 2023, n° 22-10.950, *Le Cab* ; Cass. soc., 27 septembre 2023, n° 20-22.465, *TTT* ; Cass. soc. 24 avril 2024, n° 22-17.995, *Le Cab* ; Cass. soc. 7 mai 2024, n° 22-17.996, *Le Cab* ; Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-18.431 et 23-18.430, *Uber* ; Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-13.504 et 24-13.513, *Uber*.

[632] L. Willocx, « L'arrêt Uber, une conception mixte de la subordination », *RDT*, 2020, p. 328.

Pourtant, dans le courant de l'année 2025, alors même que la résistance des juges du fond et plus particulièrement celle de la cour d'appel de Paris, semblait sur le point de s'éteindre définitivement, deux arrêts viennent troubler ce processus. Par deux arrêts rendus le 9 juillet 2025, la chambre sociale de la Cour de cassation laisse prospérer le raisonnement adopté par le trio de magistrat·es Alzeari-Lagarde-Legris, composant la formation dite de la « 6-2' » au sein de la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2). En s'abstenant de censurer deux décisions issues des séries du 14 décembre 2023 et du 11 janvier 2024, qui constituent les premières décisions standardisées d'un corpus de 43 décisions rendues par la 6-2' entre décembre 2023 et juin 2024, la Cour de cassation sauvegarde l'ensemble de ce corpus. Ces arrêts viennent donc brouiller, à tout le moins en apparence, un phénomène d'alignement jurisprudentiel qui se dessinait jusqu'alors.

Bien que ces arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation soient intervenus à la toute fin de notre travail de recherche, l'analyse du raisonnement qui les sous-tend demeure indispensable à la compréhension d'ensemble de notre corpus. Cet examen s'inscrit nécessairement dans le prolongement des deux chapitres précédents, dans la mesure où ces arrêts sont la suite des décisions sérielles et standardisées rendues par la 6-2' entre décembre 2023 et juin 2024. Le présent chapitre livre dès lors une première explication du processus qui a conduit aux arrêts du 9 juillet 2025 rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation, en s'attachant à comprendre leur signification ainsi qu'à en cerner la portée normative. Ce chapitre ayant été rédigé dans des conditions temporelles moins favorables, nous n'avons pas été en mesure d'interroger les acteurs concernés postérieurement à la publication de ces arrêts. Nous mobiliserons néanmoins les matériaux empiriques recueillis préalablement (dont deux entretiens réalisés auprès de magistrat·es de la Cour de cassation), et aurons recours à une méthode d'analyse doctrinale interne.

| **Rappel encadré 10 : anonymisation retenue pour les magistrat·es** | |
|---|---|
| Conseiller·ère à la chambre sociale de la Cour de cassation 1 | CCC1 |
| Conseiller·ère à la chambre sociale de la Cour de cassation 2 | CCC2 |
| Conseiller·ère à la chambre sociale de la Cour de cassation 3 | CCC3 |
| Avocat·e général·e de la chambre sociale de la Cour de cassation 1 | AGCC1 |
| Avocat·e général·e de la chambre sociale de la Cour de cassation 2 | AGCC1 |
| Avocat·e général·e de la chambre sociale de la Cour de cassation 3 | AGCC3 |
| Magistrate de cour d'appel | MCA |

Le parti pris analytique retenu consiste à inscrire les arrêts du 9 juillet 2025 dans une lecture globale de l'activité jurisprudentielle de la chambre sociale de la Cour de cassation. En effet, le tableau d'ensemble des arrêts de la Cour de cassation fait apparaître un mouvement de

régulation jurisprudentielle volontariste et structurant en matière de détermination du statut des travailleurs des plateformes. Appréhendés dans leur ensemble, les quelques arrêts rendus par la haute juridiction à cet égard assument pleinement leur fonction de régulation, au point d'avoir engendré une inflexion de la méthode d'analyse adoptée par la 6-2' en 2025[633] (1). La cohérence de cette activité de régulation semble, certes, s'être atténuée dans sa phase finale. Mais pour énigmatiques qu'ils puissent paraître, les arrêts du 9 juillet 2025 n'ont rien d'un revirement jurisprudentiel, pas plus qu'ils ne signifient qu'Uber n'est pas un employeur (2).

# 1 Une fonction de régulation pleinement assumée par la chambre sociale

Entre novembre 2018 et mars 2025, l'activité de la chambre sociale de la Cour de cassation se caractérise par une prise en charge résolue de sa fonction régulatrice. À l'origine d'une jurisprudence à la fois claire, structurante et constante (1.1), la formation sociale de la haute juridiction se donne les moyens de contrer la résistance des cours d'appel les plus rétives à son approche, au premier rang desquelles la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris (1.2).

## 1.1 L'élaboration d'une jurisprudence

À la différence de règles de droit prenant la forme d'énoncés à caractère général et abstrait, le phénomène jurisprudentiel constitue une source du droit dont l'existence, la portée normative et l'autorité ne sont pas évidentes. L'élaboration d'une jurisprudence est le fruit d'un processus où s'entremêlent la pratique juridictionnelle et sa réception par les acteurs du procès. Comme le soulignent des auteurs :

> « La jurisprudence, dont résulte une part du droit positif, est la règle issue de la pratique des juges. Cette règle vient de la réitération de certaines solutions, interprétations, affirmations dans les décisions de justice. Plus exactement, elle naît de la croyance en cette réitération. La jurisprudence est ainsi corroborée, renforcée ou atténuée par l'accès aux décisions de justice et par l'ensemble des discours qui prennent la décision de justice pour objet, et en particulier par le travail de la doctrine juridique »[634].

Ainsi définie, la jurisprudence ne se réduit pas à la simple accumulation de solutions convergentes. Au-delà de la répétition des décisions, elle suppose une reconnaissance collective de leur valeur normative et un travail de mise en cohérence de leur signification. Ce travail est opéré par les juridictions elles-mêmes, mais également par les acteurs du champ juridique qui se chargent de les diffuser, de les commenter et de les mobiliser. Ce caractère contextuel et

[633] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 22 mai 2025, RG n° 24/07275.
[634] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 37e édition, Dalloz, 2024, n°63 et s.

interprétatif implique que le phénomène jurisprudentiel se construise pour partie lors de la réception et de l'intégration des décisions dans les pratiques juridiques.
C'est sur ce postulat du « caractère construit » de la « régulation jurisprudentielle » (distincte de la simple « régulation juridictionnelle » entendue comme l'activité consistant à trancher des litiges)[635] que doit être analysée l'activité de la chambre sociale de la Cour de cassation dans le contentieux Uber. À cet égard, il est bien question d'une jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation, promue en premier lieu par la chambre sociale elle-même (1.1.1), et qui tire sa force de sa cohérence argumentative (1.1.2).

## 1.1.1 Une jurisprudence maîtrisée par la chambre sociale

### 1.1.1.1 Le rôle de la Cour de cassation dans l'élaboration de la jurisprudence

En tant que plus haute juridiction de l'ordre judicaire, la Cour de cassation est garante de l'unification dans l'interprétation des règles de droit : « l'État doit organiser son système judiciaire de façon à éviter l'adoption de décisions divergentes, y compris entre les diverses chambres de la Cour de cassation, pour garantir la sécurité juridique »[636]. Cette exigence d'unification est une garantie du droit à un procès équitable tel que protégé par l'article 6§1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. Dans un arrêt du 9 février 2021, la Cour européenne des droits de l'homme rappelait qu'« une fois identifiées, les divergences de jurisprudence "profondes et persistantes" doivent en principe être réglées par la fixation de l'interprétation à suivre et l'uniformisation de la jurisprudence au moyen de mécanismes dotés des prérogatives pour ce faire »[637]. C'est cette exigence d'uniformisation qui sous-tend la fonction jurisprudentielle qu'assume la Cour de cassation. Elle est, en cela, la « Cour régulatrice » : elle assure la fixité de l'interprétation jurisprudentielle par l'ensemble des juridictions de l'ordre judiciaire. Dans un rapport de 2018, la Cour de cassation définissait elle-même son rôle normatif de la façon suivante : « participer à la création de la norme, de la règle de droit, ainsi qu'à orienter et unifier la jurisprudence »[638].
Aussi la Cour de cassation ne connaît pas du fond des affaires et statue uniquement en droit. Les juges du fond, c'est-à-dire les juridictions de première instance et d'appel, demeurent seuls compétents pour apprécier souverainement les faits.

[635] É. Serverin, « Juridiction et jurisprudence : deux aspects des activités de justice », *Droit et société*, n° 25, 1993, p. 339 : « La distinction, liminairement esquissée, entre régulation jurisprudentielle et régulation juridictionnelle (…) s'est imposée à nous dans le contexte de nos propres travaux sur la justice. Elle revient à distinguer, au sein de l'appareil productif de la justice, la production d'actes, quelle que soit la valeur ou la portée de ces actes, et la production d'informations sur les raisonnements juridiques, reposant sur des procédés diversifiés de sélection et de diffusions des décisions ».
[636] S. Guinchard, A. Varinard, S. Jobert, E. Verny, T. Debard, *Institutions juridictionnelles. Grands enjeux de la justice. Organes et acteurs de la justice*, Dalloz, 2024, n° 782.
[637] CEDH, 2e sect., 9 févr. 2021, *Société Anonyme Ahmet Nihat Özsan c. Turquie*, req. n° 62318/09.
[638] Rapport 2018 de la Cour de cassation : *Le rôle normatif de la Cour de cassation*, La Documentation française.

**Encadré 15 : le rôle de la Cour de cassation**

**Rôle juridictionnel :** Au titre de l'article L.411-2 du Code de l'organisation judiciaire, « La Cour de cassation statue sur les pourvois en cassation formés contre les arrêts et jugements rendus en dernier ressort par les juridictions de l'ordre judiciaire ». Le pourvoi est ouvert pour les parties au jugement qui ont intérêt à agir (article 609 du Code de procédure civile) dans un délai de 2 mois (article 612 du Code de procédure civile). La Cour de cassation est liée par les termes du pourvoi contenus dans le(s) moyen(s) de cassation.

**Juge du droit et non des faits :** Au titre de l'article L. 411-2 du Code de l'organisation judiciaire, al. 2 : « La Cour de cassation ne connaît pas du fond des affaires, sauf disposition législative contraire ». Elle ne contrôle pas les faits, et son examen se concentre donc sur des questions de droit. Elle ne peut pas substituer son appréciation à celle des juges du fond, et en cas de cassation elle renvoie donc les parties devant une autre juridiction de même ordre, de même nature et de même degré[639].

**Cas d'ouverture à la cassation :** Les cas d'ouverture à cassation correspondent aux hypothèses dans lesquelles la Cour de cassation est fondée à censurer une décision rendue par une juridiction du fond. Les cas les plus fréquemment rencontrés dans notre corpus sont :

- la violation de la loi : elle est caractérisée lorsque les juges du fond appliquent un texte inapplicable aux faits de l'espèce, refusent d'appliquer un texte pertinent ou en font une interprétation erronée ;
- le manque de base légale : il est constitué lorsque les juges du fond, bien qu'ayant visé la règle de droit applicable, n'ont pas suffisamment constaté ou n'ont pas tiré les conséquences adéquates de leurs constatations des éléments de fait[640].

**Composition :** Au titre de l'article R.421-3 du Code de l'organisation judicaire : « La Cour de cassation comprend cinq chambres civiles et une chambre criminelle. Chaque chambre comprend une ou plusieurs sections ». La chambre sociale, créée par le décret du 17 juin 1938, est divisée en 4 sections, chacune ayant un contentieux dédié.
Au titre de l'article R.421-4, « Chacune des chambres de la Cour de cassation se compose : 1° D'un président de chambre ; 2° De conseillers ; 3° De conseillers référendaires ; 4° D'un premier avocat général ; 5° D'un ou plusieurs avocats généraux ; 6° D'un ou plusieurs avocats généraux référendaires ; 7° D'un greffier de chambre ».

[639] S. Guinchard, A. Varinard, S. Jobert, E. Verny, T. Debard, *Institutions juridictionnelles. Grands enjeux de la justice. Organes et acteurs de la justice*, Dalloz, 2024, n° 782.
[640] V. https://www.courdecassation.fr/la-cour/les-procedures-devant-la-cour-de-cassation/le-pourvoi-en-cassation ; pour un examen approfondi, v. J. Boré, L. Boré, *La cassation en matière civile*, 6e éd., 2023, Paris, Dalloz, n° 70.00 et s. « Cas d'ouverture à cassation ».

L'avocat·e général·e « rend des avis dans l'intérêt de la loi et du bien commun » et « éclaire la cour sur la portée de la décision à intervenir »[641] ; il ou elle travaille en toute indépendance et ne participe pas à la Conférence, n'a pas communication de la note du rapporteur et n'assiste pas au délibéré[642].
La formation de jugement évolue selon l'intérêt de l'affaire. Parmi les formations de chambre rencontrées dans notre corpus, nous pouvons citer :

- formation plénière de chambre (FP) : en cas de question présentant un intérêt jurisprudentiel. La composent le·a président·e de chambre, le·a doyen·ne de chambre, les doyen·nes de section et les conseiller·es de chacune des sections de la chambre.
- formation de section (FS) : 5 magistrat·es minimum
- formation restreinte (FR) : 3 magistrat·es.

La mention FRH signifie formation restreinte hors RNSM (rejet non spécialement motivé sur le fondement de l'article 1014 du Code de procédure civile) – NA (non-admission du pourvoi).
La procédure est essentiellement écrite, avec une représentation par corps spécialisés : les avocat·es au Conseil d'État et à la Cour de cassation. Ce sont des officiers ministériels, c'est-à-dire titulaires d'un « office » qui est à leur charge.

Le rôle de régulation de la Cour de cassation s'exerce, nous l'avons dit, dans un cadre à la fois contextuel et fortement contraint. D'une part, la Cour ne maîtrise pas les décisions qui sont soumises à son examen, pas plus que les moyens invoqués à l'appui du pourvoi. Son office s'exerce ainsi dans le cadre strict et limité du pourvoi en cassation. D'autre part, le droit français ne connaît pas de véritable effet du précédent (à la différence des systèmes de *common law*). Les arrêts de la Cour de cassation sont revêtus de l'effet relatif de la chose jugée, ce qui signifie qu'ils n'ont d'autorité qu'à l'égard des parties au litige[643]. Leur autorité normative se construit dès lors dans un espace qui excède la seule action de la Cour.
Pour contraint qu'il soit, ce cadre d'élaboration de la jurisprudence n'exclut pas toute marge de manœuvre. La Cour dispose de différents leviers lui permettant de participer activement au processus de stabilisation et de réception de sa jurisprudence. En particulier, la volonté croissante de maîtrise par la Cour de cassation de sa jurisprudence s'exprime à travers une politique de communication institutionnelle plus affirmée. Comme le relèvent des auteurs :

> « Le phénomène jurisprudentiel évolue, de plus, sous l'influence de la communication de la Cour de cassation. Celle-ci est plus désireuse que naguère de faire connaître et comprendre sa jurisprudence. La publication de rapports de conseillers et de conclusions d'avocats généraux s'est banalisée. Le rapport annuel de la Cour de cassation a pris de l'ampleur. Et la médiatisation de certains arrêts a conduit la Cour de cassation à publier des communiqués, qui en donnent une interprétation "autorisée". Toute cette communication est dépourvue d'effet impératif propre

[641] Code de l'organisation judiciaire, art ; L.432-1 al. 3.
[642] Cette limitation fait suite à une condamnation de la France par la CEDH, 31 mars 1998, *Reinhardt et Slimane-Kaïd c. France*, req. n° 23043/93 et 22291/93 ; CEDH, 8 févr. 2000, *Voisine c. France*, req. n° 27362/95 ; position ayant récemment fait l'objet d'une inflexion, CEDH, 18 mai 2021, *Manzano Diaz c. Belgique*, req. n° 26402/17 ; v. J. Boré, L. Boré, *La cassation en matière civile*, 6e éd., 2023, Paris, Dalloz, n° 92.234 et s.
[643] Code civil, art. 5 : « Il est défendu aux juges de prononcer par voie de disposition générale et réglementaire sur les causes qui leur sont soumises. »

> mais elle influe sur la croyance en la réitération de solutions juridiques. En ce sens, elle a une portée jurisprudentielle »[644].

Ces instruments de communication (diffusion des arrêts, communiqués, médiatisation) constituent donc des vecteurs essentiels de la construction de sa jurisprudence par la Cour de cassation.

**Encadré 16 : la diffusion de l'arrêt de la Cour de cassation**

Dans son rapport de 2018 intitulé *Le pouvoir normatif de la Cour de cassation*, la Cour souligne l'importance de la « diffusion de l'arrêt » qu'elle identifie comme « autant d'indices permettant d'évaluer l'intensité de la portée normative de l'arrêt »[645] et « que s'efforce de maîtriser la Cour de cassation en établissant une hiérarchie ».

Auparavant, les arrêts faisant l'objet d'une diffusion maximale étaient estampillés « P + B + R + I » (publié au Bulletin des arrêts des chambres civiles + publié au Bulletin d'information de la Cour de cassation + analysé au rapport annuel de la Cour de cassation + diffusé sur le site Internet de la Cour)[646]. Depuis 2021, le siglage des arrêts est établi comme suit (par importance décroissante) :

- **« B »** : arrêts publiés au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation
- **« R »** : arrêts publiés et commentés dans le Rapport annuel d'activité de la Cour de cassation
- **« L »** : arrêts faisant l'objet d'une diffusion interne au sein des Lettres de chambre
- **« C »** : arrêts faisant l'objet d'un communiqué, soit d'une information institutionnelle.

La mention « D », quoique non explicitée par la Cour de cassation, signifie que l'arrêt est simplement diffusé.

Les sigles figurent sur la minute des arrêts et sont accessibles sur le moteur de recherche Judilibre.

Comme le rappelle en entretien un·e avocat·e général·e de la chambre sociale :

> AGCC1 : Vous savez, il y a une hiérarchie dans la valeur normative des arrêts, le plus haut niveau, c'est la publication au rapport annuel. Là, c'est un signal de la chambre, quelle que soit la chambre, c'est un signal de la chambre selon lequel l'arrêt a vraiment une portée normative extrêmement forte, souvent, parce que c'est un nouveau principe qui est affirmé, ou un revirement de jurisprudence majeure. (…) Ensuite, il y a ce qu'on appelle les arrêts publiés au bulletin, et là, pareil, ce sont des arrêts dont la chambre entend marquer la valeur normative, donc pareil, affirmation d'un nouveau principe ou confirmation d'une jurisprudence, mais peut-être ancienne, vue sous un autre angle (…). Les arrêts qui sont simplement diffusés, ça, c'est le dernier niveau de qualification de la valeur normative de nos arrêts. Les arrêts simplement diffusés, c'est des arrêts qui tranchent la question, mais qui n'ont pas de force. Ça peut être juste des cassations disciplinaires qui n'ont pas un intérêt normatif qui mérite une publication.

Dans le contexte du contentieux relatif aux plateformes numériques, la chambre sociale de la Cour de cassation va utiliser tous les outils à sa disposition, voire va en explorer de nouveaux, pour assurer un rayonnement maximal de ses décisions.

[644] G. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail*, 37e édition, Dalloz, 2024, n° 63 et s.
[645] Rapport 2018 de la Cour de cassation : *Le pouvoir normatif de la Cour de cassation*, La Documentation française.
[646] https://www.courdecassation.fr/toutes-les-actualites/2021/06/15/la-nouvelle-classification-des-arrets.

#### 1.1.1.2 Une stratégie volontariste de rayonnement jurisprudentiel

Au total, la chambre sociale de la Cour de cassation a rendu pas moins de 13 arrêts relatifs au statut des livreurs et des chauffeurs des plateformes. Ces arrêts s'échelonnent de novembre 2018 à juillet 2025. Ils n'occupent pas tous la même place au sein de la jurisprudence de la Cour.

**Tableau 32 : les 13 arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation relatifs au statut des livreurs et des chauffeurs des plateformes**

| Arrêt du | Pourvoi(s) n° | Plateforme | Formation | Publicité par la Cour de cassation |
|---|---|---|---|---|
| 28 novembre 2018 | 17-20.079 | Take Eat Easy | FP | Publié au Bulletin<br>Publié au Rapport<br>Notice au rapport annuel<br>Publication des travaux préparatoires |
| 4 mars 2020 | 19-13.316 | Uber | FP | Publié au Bulletin<br>Publié au Rapport<br>Notice explicative<br>Communiqué<br>Arrêt traduit<br>Publication des travaux préparatoires |
| 13 avril 2022 | 20-14.870 | Le Cab | FS | Publié au Bulletin |
| 25 janvier 2023 | 21-11.273 | Uber | FRH | D |
| 15 mars 2023 | 21-17.316 | Bolt | FS | D |
| 13 septembre 2023 | 22-10.950 | Le Cab | FRH | D |
| 27 septembre 2023 | 20-22.465 | Tok Tok Tok | FS | Publié au Bulletin<br>Publication des travaux préparatoires |
| 24 avril 2024 | 22-17.995 | Le Cab | FRH | D |
| 7 mai 2024 | 22-17.996 | Le Cab | FRH | D |
| 5 mars 2025 | 23-18.431 et 23-18.430 | Uber | FRH | D |
| 9 juillet 2025 | 24-13.504 et 24-13.513 | Uber | FRH | D |

Sources : données Judilibre

Il faut également noter que la chambre sociale a rendu 6 arrêts de cassation (issus de la jonction de 6 pourvois) concernant la société liquidée Take Eat Easy dans une procédure impliquant l'AGS, à la suite de son premier arrêt du 28 novembre 2018. La cassation étant prononcée sur un motif de procédure et non sur le fond, nous avons fait le choix d'exclure ces arrêts du précédent tableau[647].

[647] Cass. soc., 13 avril 2022, pourvois n° 20-21.395 à 20-21.400, *Take Eat Easy*, FR-D.

Aussi, la lecture de ce tableau révèle d'emblée que le corpus des 13 décisions s'organise en trois sous-ensembles distincts, structurés autour de deux critères déterminants : la formation de jugement dont elles émanent et le niveau de publicité que la chambre sociale a entendu leur conférer. On distingue :

- les grands arrêts (*Uber I*, *Take Eat Easy*) : rendus en formation plénière de chambre, dotés d'une publicité maximale, ils sont d'une importance capitale au sein de la jurisprudence ;
- les arrêts dignes d'intérêt (*Le Cab I*, *Tok Tok Tok*) : rendus en formation de section, publiés au bulletin, ils présentent un certain intérêt ;
- les arrêts mineurs (8 arrêts restants) : rendus en formation de section ou en formation restreinte, ils ne font pas l'objet d'une publicité particulière et ne présentent pas d'intérêt jurisprudentiel.

#### 1.1.1.2.1 La communication maximale des grands arrêts

Le premier sous-ensemble correspond ainsi aux « grands arrêts », et comprend les arrêts *Take Eat Easy* du 28 novembre 2018 et *Uber I* du 4 mars 2020. Ces arrêts font l'objet d'une publication maximale, tant au sein de la communication institutionnelle de la Cour de cassation (publication au Bulletin et au Rapport annuel) qu'au moyen de dispositifs de diffusion destinés à un public élargi. En particulier, l'arrêt *Uber I* a été accompagné d'une notice explicative et d'un communiqué officiel, par lesquels la chambre sociale explicite sa démarche et propose une grille de lecture de sa décision. Sont également publiés l'avis de l'avocate générale, l'avis oral ainsi que le rapport du conseiller. Plus encore, cet arrêt et sa note explicative ont fait l'objet d'une traduction en deux langues, en anglais et en espagnol, démarche jusqu'alors totalement inédite. Cette ouverture linguistique révèle la conscience aigüe, par la chambre sociale, de l'enjeu de sa décision : la chambre sociale a conscience d'être la première juridiction suprême européenne à se prononcer sur la qualification juridique des travailleurs des plateformes et entend bien faire circuler sa jurisprudence au-delà des frontières nationales. Comme le relate un·e conseiller·ère de la chambre sociale en entretien :

> CCC2 : Après le Brésil qui s'était prononcé en février, on était la première Cour à envisager justement de requalifier, donc la première Cour à l'international, donc il fallait lui donner de la visibilité, et aussi parce que, justement, c'était emblématique, c'était Uber.

Un·e autre conseiller·ère renchérit :

> CCC3 : quand on a été saisis d'affaire Uber contre un arrêt de la cour d'appel de Paris, à trois semaines d'intervalle, il y avait eu un arrêt de la *Court of Appeal of the Northern Wales* sur Uber également, dont on avait connaissance. C'est pour ça d'ailleurs en partie que notre arrêt était immédiatement disponible en langue anglaise dès le prononcé. On le fait plus maintenant, mais à l'époque c'était un peu inhabituel. Et ce qui est intéressant, c'est que quand la *Supreme Court* du Royaume-Uni a statué sur appel, après nous, leur arrêt reprend les mêmes critères que nous. Alors je suppose qu'ils avaient connaissance de notre décision. Mais c'est intéressant, c'est la convergence avec les autres cours suprêmes d'Europe.

Par ces mesures de publicité, la chambre sociale déploie une stratégie inédite de diffusion de sa jurisprudence. Cette démarche apparaît avec d'autant plus de clarté que l'activité des magistrat·es ne se limite pas au périmètre de la communication institutionnelle classique et s'étend à l'espace doctrinal. Le doyen de la chambre sociale, Jean-Guy Huglo, a ainsi accordé plusieurs entretiens à la revue *La Semaine sociale Lamy* afin d'expliciter la position de la chambre sociale, tant à la suite de l'arrêt *Take Eat Easy*[648] que de l'arrêt *Uber I*[649] (activité qu'il ne réserve d'ailleurs pas à la question des travailleurs des plateformes). D'autres magistrat·es ont pris part à cette activité : Marie-Anne Valéry, conseillère référendaire à la chambre sociale, a par exemple publié en 2021 un article comparant la jurisprudence de la Cour de cassation à celle de la Cour suprême espagnole dans la *Revue de droit du travail*[650]. Cette inscription dans le champ doctrinal traduit une forme de participation que l'on peut qualifier d'externe à la jurisprudence *stricto sensu*, dans le sens où les magistrat·es interviennent ici parmi les acteurs se chargeant d'en assurer la réception. Elle révèle une volonté d'orienter la compréhension et la portée des solutions dégagées, et partant, d'en conserver la maîtrise. Par leur intervention dans le champ doctrinal, les conseiller·es de la chambre sociale se donnent ainsi les moyens de s'adresser aux acteurs du procès et en particulier aux magistrat·es des juridictions du fond. En entretien, une magistrate de cour d'appel nous confirme d'ailleurs l'importance de la diffusion de la jurisprudence par les conseiller·es de la chambre sociale, notamment dans l'espace doctrinal :

> MCA : La Cour de cassation était... On a évidemment des échanges avec la chambre sociale, on y va régulièrement en stage, et les problématiques que l'on a sur la qualification des contrats de travail, particulièrement sur cette problématique-là, on savait que la chambre sociale de la Cour de cassation en était saisie. (…) Et donc sur les parutions, notamment Monsieur Huglo, qui a écrit sur la question, on lisait ça de très près.

L'activité de communication déborde parfois du champ de la doctrine juridique *stricto sensu*. La participation du doyen Huglo aux travaux de la commission parlementaire relatives aux Uber Files en 2023 en constitue une illustration intéressante[651]. Plus largement, cette démarche a directement bénéficié à notre enquête puisque les magistrat·es de la chambre sociale ont accepté de nous accorder deux entretiens en novembre 2024 : par leur disponibilité, ils ont ainsi

[648] F. Champeaux, « "En cas un litige sur la requalification en contrat de travail, nous devrons poser une question préjudicielle à la CJUE". Entretien avec Jean-Guy Huglo, Doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Semaine sociale Lamy*, 2018, n° 1842-1843, p. 3 ; l'avis de la première avocate générale Catherine Courcol-Bouchard avait été publié dans la Revue de Droit du travail et commenté par le professeur de droit Thomas Pasquier, C. Courcol-Bouchard, « Le livreur, la plateforme et la qualification du contrat », *RDT,* 2018, p. 812.

[649] F. Champeaux, « Le droit du travail doit prendre en compte la situation des travailleurs des plateformes. Entretien avec Jean-Guy Huglo, Doyen de la chambre sociale de la Cour de cassation », *Semaine sociale Lamy*, 2020, n° 1899, p. 3 ; v. également

[650] M.-A. Valéry, « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo », *RDT*, 2021, p. 231.

[651] Réunion du mercredi 15 mars 2023 à 14h30 Commission d'enquête relative aux révélations des Uber Files ; v. Rapport relatif aux révélations des Uber Files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences, n° 1521, déposé le mardi 11 juillet 2023.

témoigné de leur implication dans le travail de clarification et de diffusion de leur jurisprudence auprès des universitaires.

Enfin, la construction d'une jurisprudence ne résulte pas uniquement de la diffusion externe des décisions, mais suppose aussi leur réception et leur appropriation par les autres formations de jugement au sein de la Cour de cassation, et en particulier les chambres pénale et commerciale. Le processus d'alignement aurait pu être réalisé par le biais d'un pourvoi examiné en assemblée plénière, formation la plus solennelle de la Cour de cassation, réunissant des magistrat·es issus de l'ensemble des chambres. Une telle saisine aurait eu pour effet de stabiliser immédiatement une jurisprudence de Cour. Toutefois, cette option n'a pas été retenue. Comme le relate un·e conseiller·ère en entretien :

> CCC3 : quand on a été saisis de l'affaire Uber, il y avait eu une demande de l'avocat au conseil pour Uber, faite au procureur général, pour que l'affaire soit renvoyée en assemblée plénière de la Cour. Avec une demande qui était légitime, avec des arguments, en effet, tout à fait pertinents, consistant à dire que ça intéresse la chambre criminelle avec l'infraction de travail dissimulé, que ça intéresse la deuxième chambre civile en matière de sécurité sociale avec, évidemment, les questions d'assujettissement.

Cette requête sera finalement rejetée par le procureur général dans la mesure où la chambre sociale s'était déjà prononcée dans l'affaire *Take Eat Easy* en 2018 :

> CCC3 : comme la chambre avait déjà statué sur les travailleurs de plateforme, évidemment, ça aurait pu être ressenti comme une certaine défiance vis-à-vis de la chambre sociale. (…) Et du coup, il y a eu ce consensus parmi les chambres, consistant à dire, mais c'est le corps de métier de la chambre sociale, donc c'est à elle de dire quand est-ce qu'il y a un contrat de travail.

Sera donc privilégiée la spécialisation de la chambre sociale, reconnue comme formation la plus légitime à se prononcer sur la qualification du contrat de travail. L'interprétation dégagée par la chambre sociale est ainsi prolongée dans deux arrêts de la chambre commerciale, l'un le 12 janvier 2022[652], l'autre le 25 juin 2025[653], qui procèdent à un alignement de la jurisprudence commerciale à l'arrêt *Uber I*[654]. La chambre sociale est également intervenue dans l'arrêt *Clic and Walk* rendu par la chambre criminelle le 5 avril 2022, cette fois par l'intermédiaire d'une sollicitation directe de la première, dont le raisonnement sera simplement décalqué par la chambre criminelle[655].

En somme, s'il est admis que les deux arrêts *Take Eat Easy* et *Uber I* du premier sous-ensemble « font jurisprudence », c'est à l'issue d'une activité particulièrement intense de la chambre sociale qui veille à en assurer à la fois la diffusion et la réception, aussi bien auprès des

[652] Cass. com., 12 janv. 2022, n° 20-11.139.
[653] Cass. com., 25 juin 2025, n° 23-22.430.
[654] V. chapitre 8 : « Le contentieux commercial ».
[655] Cass. soc., 15 décembre 2021, n ° 20-81.775 ; Cass. crim., 5 avr. 2022, n° 20-81.775, *AJ Pénal* 2022. 311, obs. J. Gallois ; *RDT* 2022. 1280, obs. S. Vernac ; *BMIS* 2022. n° 5. 33, obs. A. Casado ; *Lexbase Pénal* 2022. 1061, obs. L. Poisot ; *D. actu*. 13 avr. 2022, obs. L. Malfettes ; v. E. Mazuyer (dir.), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme,* Le Kremlin-Bicêtre, Mare & Martin, 2023.

différentes chambres de la Cour de cassation qu'au sein de la doctrine et, plus largement, auprès des médias et des justiciables.

#### 1.1.1.2.2 La faible communication des arrêts secondaires

Les arrêts classés au sein des deux autres sous-ensembles disposent d'une portée sensiblement moindre. Certes, les arrêts *Le Cab* du 22 avril 2022[656] et *Tok Tok Tok* du 27 septembre 2023[657] contiennent un apport technique. L'arrêt *Le Cab* revêt, en particulier, un intérêt notable en ce qu'il illustre la fonction de cadrage exercée par la chambre sociale dans l'élaboration de sa jurisprudence. En l'espèce, les conseiller·es de la chambre sociale ont censuré une cour d'appel qui s'était trop éloignée des éléments classiques du lien de subordination pour en caractériser l'existence[658]. S'il s'agit bien d'un recadrage, le doyen Huglo a toutefois veillé à préciser lors d'un entretien publié à la *Semaine Sociale Lamy* qu'il ne s'agissait en rien d'une remise en cause de l'arrêt *Uber I* :

> « Contrairement à ce que certains ont pu écrire, l'arrêt *Le Cab* n'est pas un revirement de la jurisprudence des arrêts *Uber* et *Take Eat Easy* (…). La motivation de la cour d'appel était trop sommaire sur les directives adressées au chauffeur. (…) J'ajoute que si l'arrêt *Le Cab* avait constitué un revirement de jurisprudence, celui-ci aurait clairement été identifié, après la motivation du revirement, dans un paragraphe conclusif, tel que l'exige la CEDH »[659].

Cet extrait met en évidence la volonté des magistrat·es de la chambre sociale de conserver une maîtrise étroite de leur jurisprudence. Le recadrage opéré dans l'arrêt *Le Cab* est subtil : il vise à sanctionner une interprétation trop souple de l'arrêt *Uber I* de façon à en préserver rigoureusement la portée. Ce recadrage n'affecte pas le litige sur le fond : d'ailleurs, les arrêts *Le Cab* que rendra la Cour de cassation par la suite (13 septembre 2023, 24 avril 2024 et 7 mai 2024) sont trois arrêts de rejet qui valident la caractérisation d'un contrat de travail entre les chauffeurs et la plateforme par la cour d'appel de Paris.

---

[656] Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.870, *JCP G* 2022. 565, obs. G. Dedessus-Le-Moustier ; *JCP* 2022. 1137, obs. G. Loiseau ; *BMIS* 2022. 5. 21, obs. A. Charbonneau ; *D. actu*. 4 mai 2022, obs. C. Couëdel ; *Lexbase Hebdo éd. sociale* 18 mai 2022. n° 906, obs. J. Giusti.

[657] L'arrêt *Tok Tok Tok* donne l'occasion à la chambre sociale de préciser la méthode du faisceau d'indices qui structure l'opération de qualification en rappelant notamment que les clauses contractuelles peuvent constituer, parmi d'autres, des indices révélateurs d'un état de subordination ; Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465, TokTokTok, *Dalloz actualités*, 10 oct. 2023, obs. Gabroy ; *JCP S* n° 41. 26, obs. Loiseau ; v. M. Vicente, « Le contrat et les faits dans les procès des plateformes. Deux décisions de cours suprêmes aux antipodes : les arrêts TokTokTok en France et IWGB v. CAC au Royaume-Uni », *Revue des Plateformes Numériques*, 2024, Vol. 1, n° 1.

[658] Les juges de la cour d'appel de Paris ont retenu que le chauffeur ne disposait pas d'un libre choix quant à son véhicule, qu'il faisait l'objet d'un contrôle constant de son activité par géolocalisation, et que la société déterminant le prix des courses facturées en son nom et pour son compte. V. C. Radé, « Plateformes et contrat de travail : l'équation imparfaite », *Dr. soc*., 2022, p. 522.

[659] J.-G. Huglo, « La tension entre l'exigence d'une jurisprudence cohérente et la multiplicité de la norme en droit du travail », *SSL*, n° 2004, 13 juin 2022.

Viennent enfin les arrêts de faible intérêt, dont la moindre importance se manifeste tant par la formation restreinte de jugement (FRH) que par l'absence de mesures de diffusion spécifiques. Si la Cour de cassation ne prend pas soin de mettre en exergue ces 8 arrêts, c'est bien parce qu'ils ne participent pas, selon elle, à la construction de sa jurisprudence. Dans cet ensemble figurent les deux arrêts rendus le 9 juillet 2025 dans le prolongement du contentieux Uber.

## 1.1.2 Une jurisprudence tirant son autorité de sa cohérence argumentative

La jurisprudence apparaît comme un phénomène essentiellement « construit »[660], en ce sens que la chambre sociale participe à la réception de ses décisions et porte un regard réflexif sur son activité. Mais dire que la jurisprudence est construite sous-tend l'existence d'une lutte d'interprétation, l'arène judiciaire étant par nature un espace de confrontation d'intérêts. Aussi, se prononçant dans un contexte juridico-politique tendu, la chambre sociale va scrupuleusement veiller à ce que ses arrêts, en particulier ses arrêts *Uber*, soient perçus comme des solutions de droit prudentes (1.1.2.1) et fournissant une méthode d'interprétation claire (1.1.2.2).

### 1.1.2.1 Une jurisprudence prudente

Nous dénombrons désormais 6 arrêts *Uber*, que l'on peut résumer à 4 car 2 ont fait l'objet d'une jonction de pourvois :

**Tableau 33 : les arrêts *Uber* de la chambre sociale de la Cour de cassation**

| **Date** | 4 mars 2020 (« *Uber I* ») | 25 janvier 2023 (« *Uber II* ») | 5 mars 2025 (« *Uber III* ») | 9 juillet 2025 (« *Uber IV* ») |
|---|---|---|---|---|
| **Numéro·s de pourvoi·s** | 19-13.316 | 21-11.273 | 23-18.431<br>23-18.430 | 24-13.504<br>24-13.513 |
| **Formation de jugement** | Formation plénière de chambre | Formation restreinte hors RNSM/NA | Formation restreinte hors RNSM/NA | Formation restreinte hors RNSM/NA |
| **Président·e** | M. Cathala | Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président | Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président | Mme Capitaine, conseiller doyen faisant fonction de président |
| **Dispositif** | Rejet | Cassation | Cassation | Rejet |
| **Publicité** | P+B+R+I | D | D | D |
| **Décision·s attaquée·s** | Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 10 janvier 2019, RG n°18/08357 | Cour d'appel de Lyon, Chambre sociale B, 15 janvier 2021, RG n°19/08056 | Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n°22/08225 | Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 14 décembre 2023, RG n°23/02709 |

[660] É. Serverin, « Juridiction et jurisprudence : deux aspects des activités de justice », *Droit et société*, n° 25, 1993, p. 339

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | | | RG n°22/08221 | RG n°23/02707 |

Pour compléter ce panorama de la jurisprudence Uber de la chambre sociale de la Cour de cassation, il faut bien préciser qu'avant juillet 2025, l'ensemble des décisions rendues dans le contentieux opposant les chauffeurs à la société Uber concluent à l'existence d'un lien de subordination. Les arrêts *Uber I*, *Uber II* et *Uber III*, rendus respectivement les 4 mars 2020, 25 janvier 2023 et 5 mars 2025, sont autant de victoires pour les chauffeurs. Cette position constante de la chambre sociale a pu faire naître des critiques. Elle s'inscrit en porte-à-faux avec l'action du législateur qui s'est efforcé, en vain, de paralyser l'office du juge au moyen de présomptions[661]. Surtout, les réactions suscitées par l'arrêt *Uber I* ont été particulièrement vives dans l'enceinte judiciaire. On s'en souvient, est reproduit dans certains arrêts l'argument des représentants d'Uber au titre duquel cet arrêt « procède à l'évidence d'une prise de position politique qui méconnaît délibérément les réalités factuelles et juridiques résultant du présent litige »[662], tandis que certaines formations de la cour d'appel de Paris ont manifesté une résistance en contestant son caractère stabilisé[663]. Selon un·e avocat·e des chauffeurs :

> T5C3 : parce qu'en fait, c'est une manière pour Uber de se défendre aussi, c'est de dire que c'est une jurisprudence Uber qui a été faite spécifiquement contre Uber pour la sanctionner. Tout ça, c'est politique et ça n'a rien de juridique.

Dans ce contexte tumultueux, les magistrat·es de la chambre sociale vont donc s'efforcer de systématiquement ramener leurs analyses sur le terrain du droit. En entretien, un·e conseiller·ère de la chambre sociale l'affirme d'emblée :

> CCC1 : Ce n'est pas que les magistrats qui délibèrent à la chambre sociale n'ont pas de conviction, ils sont tous animés de conviction, mais on n'est pas une juridiction paritaire, on n'est pas une juridiction qui peut être identifiée ou regardée de la même façon que les juridictions prud'homales du premier degré. Nos débats sont des débats strictement juridiques, d'abord et avant tout juridiques.

Ce propos sur la juridicité naturelle et spontanée qui caractériserait les décisions de la Cour de cassation ne saurait convaincre en lui-même, ce dont ont vraisemblablement conscience les magistrat·es de la chambre sociale. Aussi, ceux-ci ont eu recours dans leurs arrêts et dans les explications qui ont suivi à deux méthodes visant à parer d'éventuelles critiques : assumer une position « conservatrice » en maintenant le critère du lien de subordination et renforcer l'assise juridique de ce critère en l'inscrivant dans un maillage juridique constitutionnel et européen.

[661] Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019 ; G. Loiseau « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, n° 1-2, 14 janv. 2020, p. 1000.

[662] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08221, 22/08219, 22/08229, 22/08230, 22/08231, 22/08228, 22/08225, 22/08217.

[663] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/09332 : « s'il a pu être déduit de certaines décisions de la Cour de cassation que le fait d'exercer une activité dans le cadre d'un service organisé, de type plate-forme, avait pour corollaire nécessaire que cette activité devait s'interpréter comme un travail salarié, force est de constater qu'à supposer cette jurisprudence constante, elle ne saurait avoir pour effet d'anéantir la présomption d'indépendance résultant de la loi rappelée plus haut. ».

Lors des entretiens réalisés avec des conseiller·ères et des avocates générales de la Cour de cassation, un constat est revenu plusieurs fois chez nos enquêtés : les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber I* ont été précédé d'un débat sur l'opportunité d'un déplacement du critère du contrat de travail. Comme l'explique un·e conseiller·ère :

> CCC3 : il y a eu à ce moment-là un groupe de travail qui a été constitué au sein de l'Association française du droit du travail (…) auquel je n'ai pas participé, mais avec lequel j'étais en lien, pour réfléchir à ces questions de travailleurs de plateforme et notamment, évidemment, il y avait un certain nombre de professeurs de droit dans ce groupe de travail, notamment Antoine Jeammaud et la question était la question du critère, s'il fallait modifier le critère du contrat de travail pour avoir un critère plus large et donc, évidemment, on évoquait la question de la dépendance économique ou la question du contrôle.

Les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber I* interviennent donc dans un contexte doctrinal de débat relatif au critère du contrat de travail – un débat qui se tient certes de façon ininterrompue dans le champ du droit social, mais qui se trouve réactivé par l'intérêt que porte la doctrine à l'essor des plateformes numériques[664]. Il existe, dans la doctrine, une variété de solutions disponibles et directement mobilisables par la Cour de cassation. Nous songeons en particulier à la proposition d'Emmanuel Dockès visant à renforcer le critère de la dépendance économique dans l'opération de qualification[665]. Ce débat apparaît clairement dans les travaux préparatoires, en particulier dans les avis de l'avocate générale.

Nous notons à cet égard le rôle particulier qu'ont joué les avocat·es généraux·les dans ce débat. La position de l'avocat·e général·e favorise l'alimentation de la réflexion des magistrat·es et la circulation des débats doctrinaux au sein de la chambre sociale. Son action est pensée comme une « fenêtre vers l'extérieur »[666] : c'est dans ce sens que nous ont décrit leurs fonctions et leurs méthodes de travail les avocat·s généraux·les en entretien. Les options doctrinales portant sur le critère du contrat de travail sont ainsi considérées une première fois par l'avocate générale Catherine Courcol-Bouchard dans son avis relatif à l'arrêt *Take Eat Easy* (extrait que nous renseignons avec les notes de bas de page) :

> « Notons que si la distinction entre subordination juridique et subordination économique fait les délices des travaillistes[10], la jurisprudence paraît s'attacher autant à l'une qu'à l'autre pour exercer son office de qualification. Ce qui n'est pas surprenant dès lors qu'il appartient au juge d'apprécier une situation de fait, en utilisant la méthode du faisceau d'indices : des indices d'une

[664] Pour quelques exemples antérieurs à l'arrêt *Take Eat Easy* : M.-C. Escande Varniol, « L'ubérisation, un phénomène global. Regard de droit comparé », *RDT*, 2017, p. 166 ; A. Fabre, « Plateformes numériques : gare au tropisme travailliste ! », *RDT*, 2017, p. 166 et « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc*., 2018, p. 547 ; B. Gomes, « Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique », *RDT*, 2016, p. 464 ; A. Jeammaud, « Uber, Deliveroo : requalification des contrats ou dénonciation d'une fraude à la loi ? », *SSL*, n° 1780, 2017 ; G. Loiseau, A. Martinon, « L'homo ubericus est-il un salarié ? », *Cahiers Sociaux*, 2016, p. 283 ; P. Lokiec, « De la subordination au contrôle », SSL, 2018, n° 1841, p. 10 ; T. Pasquier, « Sens et limites de la qualification de contrat de travail. De l'arrêt FORMACAD aux travailleurs "ubérisés" », *RDT*, 2017, p. 95 ; C. Radé, « À bicyclette… », *Dr. soc.*, 2017, p. 685 et « Des critères du contrat de travail. Protéger qui exactement ? Le tentateur, le sportif amateur, le travailleur ? », *Dr. soc*., 2013, p. 202 ; K. Van Den Bergh, « Plateformes numériques de mise au travail : mettre fin à une supercherie », *RDT*, 2018, p. 318.

[665] E. Dockès, « Notion de contrat de travail », *Droit social*, 2011, p. 546 ; v. chapitre 3.

[666] J.-L. Nadal, « La jurisprudence de la Cour de Strasbourg : une chance pour le parquet général de la Cour de cassation », *D.*, 2005, p. 800.

> dépendance économique ne suffiront pas à identifier un contrat de travail, mais la dépendance peut être un indice de subordination[11].
>
> [10] et bien sûr de ceux qui les lisent
>
> [11] Emmanuel Dockès "Notion de contrat de travail", Droit social 2011 p 546, déjà cité »[667]

La dépendance économique est alors identifiée comme une composante utile au critère de la subordination, conception étendue permettant de maintenir le critère existant tout en en élargissant l'assise. Cette réflexion est réitérée à l'occasion de l'arrêt *Uber I*, toujours dans l'avis publié de Catherine Courcol-Bouchard :

> « On saisit mal cependant l'intérêt de bousculer une jurisprudence qui permet d'intégrer, parmi les indices du lien de subordination, tout ce qui révèle ce que le professeur Dockès qualifie d'"état de subordination", en s'adaptant aux transformations de la relation de travail induites par les technologies nouvelles »[668].

Ces réflexions doctrinales, que l'avocate générale met en débat, ont vraisemblablement été discutées au sein de la formation plénière de la chambre sociale. Dans les affaires *Take Eat Easy* et *Uber I* pourtant, la chambre tranche en faveur de la conservation du critère de la subordination. Dans le premier arrêt, la réflexion était peu porteuse car, comme nous l'explique un·e conseiller·ère de la chambre sociale, le mode d'organisation de la société de livraison Take Eat Easy reflète plutôt une organisation de facture classique, c'est-à-dire fondée sur des éléments de contrainte individuelle :

> CCC3 : Et alors ensuite, le premier dossier de travailleurs de plateforme qui soit arrivé c'est novembre 2018 dans l'affaire TEE. (…) Mais alors TEE (…) c'était relativement simple dans la mesure où l'application elle-même remplissait les critères traditionnels du lien de subordination qui sont trois critères : le pouvoir de donner des ordres, des directives, le pouvoir d'en contrôler l'exécution durant la relation de travail et le pouvoir de sanction. (…) D'ailleurs, l'arrêt est motivé à l'ancienne, c'est-à-dire de manière très rapide, très succincte. Et du coup, on n'a pas vraiment eu à réfléchir sur le fait de savoir s'il faut changer le critère du contrat de travail.

Face à une situation qui n'est, en somme, pas exceptionnelle, l'opportunité d'un revirement de jurisprudence et d'une modification du critère du contrat de travail ne se justifiait pas. En revanche, il n'en va pas de même concernant l'arrêt *Uber I*, rendu un peu plus d'un an plus tard.

> CCC3 : C'est arrivé beaucoup plus avec l'affaire Uber au rapport de Marie-Anne Valéry. Où là, donc on a un arrêt de plénière de chambre également, on a décidé de ne pas changer de critère pour deux raisons fondamentales. La première, c'est que, c'est le même critère qui est retenu par la Cour de justice de l'Union européenne pour caractériser le contrat de travail. (…) Et puis la seconde raison, c'est qu'il y avait eu la loi d'orientation des mobilités en 2017 [déclarée inconstitutionnelle par le Conseil constitutionnel]. Et c'est intéressant, le Conseil constitutionnel, dans sa décision, dit qu'on ne peut pas remettre ainsi en cause le pouvoir du juge prud'homal de requalifier s'il existe un lien de subordination. Donc on a considéré qu'indirectement, le critère du lien de subordination avait été un peu constitutionnalisé. Donc c'est ce qui nous a incités à ne pas évoluer.

Ces explications sont précisément celles fournies par la note explicative adjointe à l'arrêt *Uber I* du 4 mars 2020, qui précise :

---

[667] Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt du 28 novembre 2018, n° de pourvoi 17-20.079.
[668] Avis écrit du premier avocat général relatif à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316).

> « Dans l'arrêt prononcé le 4 mars 2020, la chambre sociale a estimé qu'il n'était pas possible de s'écarter de cette définition désormais traditionnelle et a refusé d'adopter le critère de la dépendance économique suggéré par certains auteurs »[669].

C'est en arguant d'une double injonction, issue d'une exigence de conformité avec le droit de l'Union européenne et d'une vraisemblable constitutionnalisation du critère de la subordination, que la chambre sociale justifie son choix de maintenir le critère de la subordination.

Si ces arguments ont un intérêt juridique certain, ils ne constituent pas, selon nous, des limites absolues. La simple référence faite par le Conseil constitutionnel au critère de la subordination, qui plus est dans une décision qui vise à protéger la compétence du législateur dans la détermination du champ d'application du droit du travail[670], ne saurait constituer une barrière infranchissable à une évolution du critère. CCC3 atténue d'ailleurs lui·elle-même la force de cet argument en prenant soin de préciser dans l'extrait précité que le critère avait été « un peu » constitutionnalisé, et seulement « indirectement ». En ce qui concerne le droit de l'Union européenne, s'il est judicieux pour la Cour de cassation de tenir compte de l'existence d'une définition autonome du travailleur pour l'application de certaines directives[671], il faut néanmoins relever que ce critère est apprécié de façon particulièrement souple par la CJUE, au point de s'éloigner d'un simple rapport d'obéissance[672]. Des systèmes juridiques voisins, tels que celui de l'Espagne, reconnaissent d'ailleurs un double critère de subordination et de dépendance[673]. Aussi, il nous semble que l'intérêt de ce double argument ne réside pas tant dans la démonstration d'une impossibilité absolue de faire évoluer le critère du contrat de travail, que dans le renforcement de l'assise normative de la jurisprudence. Articulée à la fois au sein du droit de l'Union européenne et des normes constitutionnelles, le critère de la subordination dispose désormais d'un ancrage normatif renforcé.

Au total, le résultat attendu semble être de doter l'arrêt *Uber I* d'un certain classicisme. Ce point est exprimé clairement en entretien :

> CCC3 : Il y a eu, au contraire, une volonté d'un grand classicisme, parce qu'on n'a absolument pas changé les critères pour la société Uber, c'est-à-dire qu'on a voulu, ça, c'était absolument volontaire, ne pas faire d'arrêt spécifique, ni de Uber bashing, ni de… c'est une société merveilleuse, du coup, on a voulu la prendre par n'importe quel justiciable.

Le choix de la prudence fait par la chambre sociale de la Cour de cassation nous semble lié au contexte institutionnel. Face à un contentieux particulièrement sensible, lieu de tensions entre le pouvoir judiciaire et les pouvoirs législatif et exécutif, une modification du critère du contrat de travail aurait pu exposer la Cour à des critiques. Pour préserver sa jurisprudence, la chambre sociale fait ainsi le choix d'une position prudente, proche de l'arrêt *Société Générale* de 1996, et solidement ancrée dans les catégories existantes du droit positif. En forçant le trait, nous

---

[669] Note explicative relative à l'arrêt n°374 du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316) ; v. également le Rapport annuel 2020 de la Cour de cassation, p. 121.
[670] Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019.
[671] CJCE, 3 juill. 1986, *Lawrie-Blum c. Land Baden-Württemberg*, aff. 66/85.
[672] V. par ex. CJUE, 11 nov. 2010, *Danosa*, aff. C-232/09, point 51 ; pour une synthèse, v. N. Kountouris, « The Concept of 'Worker' in European Labour Law: Fragmentation, Autonomy and Scope », *ILJ,* 2018, p. 192.
[673] M.-A. Valéry, « Le chauffeur Uber et le coursier Glovo », *RDT*, 2021, p. 231.

pourrions avancer qu'une préoccupation des magistrat·es est de ne pas passer pour des « juges rouges »[674]. Cette stratégie, qui vise moins à innover qu'à anticiper des lignes de fracture, semble conçue pour asseoir la légitimité de sa jurisprudence.

#### 1.1.2.2 Une jurisprudence de méthode

Conservatrice en apparence, la solution de l'arrêt *Uber I* doit néanmoins maintenir une conception relativement souple de la subordination : c'est à cet équilibre que répond la méthode déployée par la chambre sociale.

La méthode dégagée dans l'arrêt *Uber I* se pose avant tout comme une grille de raisonnement destinée aux juges du fond permettant d'articuler l'autonomie formelle des travailleurs et les nouvelles formes de contrainte issues de la gestion algorithmique. Nous avons déjà eu l'occasion, lors de notre examen des décisions de résistance rendues par la « 6-2' » entre décembre 2023 et juin 2024, de mettre en lumière cette méthode d'interprétation[675]. Son trait cardinal réside selon nous dans la centralité de l'indice du service organisé dans l'opération de qualification de contrat de travail. D'une part, la liberté apparente du travailleur ne neutralise pas les indices de la contrainte, dès lors que l'intégration dans un service organisé révèle le caractère fictif de l'indépendance[676] ; l'absence d'indépendance réelle par l'intégration dans le service organisé constitue alors un premier indice de la subordination[677]. D'autre part, la maîtrise de l'activité par la plateforme fait naître des contraintes organisationnelles qui, *in fine*, révèlent les trois pouvoirs constitutifs de la subordination ; c'est par ce prisme organisationnel ou fonctionnel que s'apprécie la subordination[678]. Dans une étude de la chambre sociale intitulée « La définition du contrat de travail par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'ère des plateformes numériques », publiée au Recueil annuel des études de 2024[679], les magistrat·es dégagent trois principes structurants de leur jurisprudence :

- 1. La liberté de travailler ou de ne pas travailler n'est pas exclusive de la subordination.
- 2. La plateforme peut diriger et contrôler l'activité du travailleur.
- 3. Le travailleur de plateforme est intégré dans une activité économique.

---

[674] P. Cam, « Juges rouges et droit du travail », *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 19, janvier 1978, p. 2.

[675] V. chapitre 6, 2.1.1 : « À rebours de la jurisprudence de la Cour de cassation ».

[676] Ce que synthétise la formule : « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV », Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.

[677] Conformément à Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.572 ; ; A. Jeammaud, « L'avenir sauvegardé de la qualification de contrat de travail. À propos de l'arrêt Labbane », *Dr. Soc.*, 2001, p. 227.

[678] V. la synthèse réalisée par T. Pasquier, « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », *SSL*, n°2039, 27 mars 2023.

[679] *La définition du contrat de travail par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'ère des plateformes numériques. Étude de la chambre sociale*, Recueil annuel des études, La Documentation Française, 2024. Rapport rédigé par M.-A. Valéry, avec la participation de A. Berriat, E. Wurtz.

L'aspect organisationnel de la subordination est même approfondi dans l'étude, qui relève que :

> « D'autres éléments de fait pourraient être également pris en compte, notamment la circonstance que l'application numérique, outil indispensable à la réalisation de la prestation, est la propriété de la plateforme, le travailleur n'étant qu'un simple utilisateur démuni de toute influence sur la définition de l'algorithme utilisé. En effet, la fourniture des outils et moyens de travail par le donneur d'ordre constitue l'une des circonstances permettant de retenir l'exercice d'un travail dans un service organisé par l'employeur »[680].

Cette proposition est particulièrement intéressante en ce qu'elle invite à interroger la maîtrise de l'outil de travail par la plateforme[681], argument peu mobilisé par les magistrat·es jusqu'à présent[682].

En définitive, si la jurisprudence *Uber I* s'inscrit dans la continuité des « grands » arrêts que sont *Bardou, Société Générale* ou encore *Labbane*, son apport essentiel réside dans l'explicitation d'une méthode de requalification. Celle-ci invite les juges à rechercher méticuleusement les indices de la contrainte, notamment ceux qui révèlent le caractère fictif de l'indépendance par la soumission à des contraintes de type organisationnel. C'est donc aussi par la clarté de sa méthode que cet arrêt entend faire jurisprudence.

## 1.2 Une activité d'unification du contentieux

Au lendemain de l'arrêt *Uber I*, toutes les juridictions nationales ne vont pas automatiquement appliquer la méthode fournie par la chambre sociale. Un mouvement de résistance à la jurisprudence de la Cour de cassation voit progressivement le jour (1.2.1). La chambre sociale de la Cour de cassation va, dans un premier temps, s'employer à endiguer cette résistance (1.2.2), jusqu'à parvenir à un réalignement de la « 6-2' » au printemps 2025 (1.2.3).

### 1.2.1 Pas de rébellion, mais une résistance

La Cour de cassation est, nous l'avons vu, garante de l'unité de la jurisprudence. Elle ne constitue cependant pas un 3e degré de juridiction : après un arrêt de cassation (totale ou partielle), une juridiction de renvoi est saisie, et les parties sont remises dans l'état où elles étaient avant la décision cassée. Si la juridiction de renvoi refuse de s'incliner et qu'un second pourvoi est fondé sur le même moyen de droit, l'assemblée plénière de la Cour de cassation est

[680] *La définition du contrat de travail par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'ère des plateformes numériques. Étude de la chambre sociale*, *op. cit.*, p. 107.
[681] V. sur ce point B. Gomes, *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, Thèse de l'Université Paris Nanterre, dir. A. Lyon-Caen, 2018 ; T. Pasquier, « Le droit social confronté aux défis de l'ubérisation », *Dalloz IP/IT*, 2017, p. 368.
[682] L'argument est évoqué par les requérants dans certains arrêts, quoique rejeté, v. cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08221 : « Il souligne que, dans les "documents contractuels", il est "expressément précisé que la société UBER et ses sociétés affiliées seront 'le détenteur et en possession de tous les droits (...) Concernant le dispositif, l'application, l'application conducteur, le service l'ID conducteur et les données' (...)". (…) C'est Uber qui fournit la technologie, qui a mis en place le système, qui en a la "libre gestion" ».

alors automatiquement saisie pour mettre fin à cette divergence, et la juridiction de renvoi est tenue de se conformer à sa décision de droit[683]. Dans le contentieux qui nous occupe, une telle configuration ne s'est jamais produite. Aucune cour d'appel n'a rendu d'arrêt de « rébellion » à l'occasion d'un renvoi après cassation, et l'assemblée plénière n'a pas été amenée à se prononcer. En revanche, dans d'autres litiges jugés postérieurement à l'arrêt *Uber I*, certaines cours d'appel, saisies hors de toute procédure de renvoi, ont refusé de s'aligner sur la jurisprudence de la Cour de cassation, manifestant ainsi une forme de résistance interprétative[684].

Nous comptabilisons dans notre corpus de décisions de cours d'appel 81 arrêts de non-requalification postérieurs au 4 mars 2020. Si plusieurs plateformes sont concernées, à l'instar de Deliveroo (1 arrêt)[685], Stuart (2 arrêts)[686], Take Eat Easy (6 arrêts)[687], Tok Tok Tok (2 arrêts)[688] ou encore Uber Eats (3 arrêts)[689], la grande majorité des décisions concerne Uber : nous comptabilisons 53 arrêts d'appel refusant de requalifier des chauffeurs Uber entre janvier 2021 et juillet 2024. À l'exception d'un arrêt de la cour d'appel de Lyon en date du 15 janvier 2021[690], toutes sont rendues par une juridiction, la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris, et sont le fait de deux formations de jugement composées de quatre magistrat·es récurrent·es (Mme Alzeari, Mme Lagarde, M. Legris, M. Fourmy). La résistance des juges du fond est donc constituée en grande partie par le « corpus réduit » que nous avons examiné à l'occasion des deux chapitres précédents.

Dès 2021, l'éventualité d'une « résistance » est discutée en doctrine. Dans un article publié en 2021[691], le professeur de droit Grégoire Loiseau soutient qu'il existe un mouvement de résistance de certaines juridictions judiciaires, et en particulier de la cour d'appel de Paris, résistance qui se matérialise par un refus d'application de la méthode établie par l'arrêt *Uber I* :

> « Ce sont donc bien deux lectures différentes des mêmes données et deux approches opposées des relations contractuelles entre les travailleurs et les plateformes qui se dégagent des arrêts de

[683] Code de l'organisation judiciaire, article L.431-6.

[684] Le Code de l'organisation judiciaire ne consacre pas de « droit de résistance » en tant que tel mais il se déduit de ses articles que, tant que l'assemblée plénière n'a pas statué, la juridiction de renvoi n'est pas tenue, en droit, de reprendre la solution de la chambre qui a cassé. D'autres systèmes juridiques voisins ont évolué sur cet aspect : par ex. en Belgique, loi du 6 juillet 2017 portant simplification, harmonisation, informatisation et modernisation de dispositions de droit civil et de procédure civile ainsi que du notariat, et portant diverses mesures en matière de justice (dite « Pot-Pourri V »), dans son art. 161, impose à la juridiction de renvoi de se conformer au point de droit tranché par la Cour de cassation dès le premier renvoi.

[685] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 4, 7 avril 2021, RG n° 18/02846.

[686] Cour d'appel de Paris, pôle 7, chambre 11, 15 févr. 2022, RG n°19/12511 ; cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 9, 27 sept. 2023, RG n° 21/01442.

[687] Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 18 sept. 2020, RG n° 19/03819, 19/03830, 19/03833, 19/03816, 19/03813, 19/03827.

[688] Cour d'appel de Paris, pôle 7, chambre 7, 8 oct. 2020, RG n° 18/05469 et 18/05471.

[689] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/09471 ; 25 mai 2023, RG n° 22/09542 ; 14 sept. 2023, RG n° 22/09471.

[690] Cour d'appel de Lyon, chambre sociale B, 15 janvier 2021, RG n° 19/08056.

[691] G. Loiseau, « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *Communication Commerce électronique*, n° 6, 2021, comm. 44.

> la Cour de cassation et de la cour d'appel de Paris. La démarche de l'une est orientée de façon à faire ressortir, au moyen d'un faisceau d'indices, les éléments d'une subordination juridique tandis que la conduite de l'autre consiste à présenter les mêmes faits sous un autre jour et à leur donner un autre sens correspondant à la conception d'une prestation de travail indépendant ».

Publié en 2021, cet article n'observe pourtant qu'une première phase du mouvement de résistance, laquelle sera par la suite considérablement amplifiée par la « 6-2' » au moyen d'arrêts sériels standardisés.

Du côté des avocat·es des chauffeurs, le constat d'une résistance ne fait aucun doute :

> T2C2 : Et puis, il y a des résistances. Voilà. Mais comme on a trouvé à Lyon, il y a des résistances. Des résistances, voilà. Des gens qui ne sont pas des travaillistes, qui font du commerce, du commercial, et qui ont une vision commerciale des dossiers. C'est-à-dire qu'ils font comme si on était sur un contrat… Un contrat commercial avec des conditions, des exclusions, etc. (…) la décision à Lyon, on a été estomaqués quand on l'a lue. J'ai eu l'impression qu'ils décrivaient un contrat de franchise.
>
> Q : Celle de la cour d'appel de 2021.
>
> T2C2 : De Lyon, de 2021. Qui était un scandale. Du coup, elle a été cassée sur chacun de ces points-là. Et la cour d'appel de Paris résiste, reprend un peu les mêmes points que la cour d'appel de Lyon, qui a été cassée. C'est vrai, c'est le jeu judiciaire. Mais c'est clair. Il y a des sensibilités plus que du jeu. Il y a certains magistrats qui résistent sur Uber alors que la position est très claire.

En entretien, un·e avocat·e ayant défendu des chauffeurs Uber devant les juridictions de première instance et d'appel à Paris exprime même son incompréhension quant à l'état du contentieux en 2024 :

> T4C3 : Normalement, quand on a une décision de la Cour de cassation, les juridictions derrière suivent. Là, non. La cour d'appel de Paris qui rend des décisions de rébellion contre des décisions de la Cour de cassation, qui condamne les chauffeurs à des dommages et intérêt pour procédures abusives, enfin, pas procédures abusives, mais qui condamne les chauffeurs à payer un article 700 à Uber parce que Uber a dû faire l'avance des avocats pour se défendre. Alors qu'on a un arrêt de Cour de cassation qui est défavorable. C'est incompréhensible.

Si le constat d'une résistance (et non d'une rébellion) se diffuse dans la doctrine et auprès des acteurs des procès, cela semble également le cas auprès des magistrat·es de la Cour de cassation. Nous notons, cependant, des différences d'appréciation selon les magistrat·es et les corpus de décisions. À propos de l'arrêt de la cour d'appel de Lyon de 2021, le doyen Huglo s'était montré catégorique dans un entretien accordé à la *Semaine Sociale Lamy* en 2022 :

> « Semaine sociale Lamy : Depuis vos arrêts Take Eat Easy et Uber, votre jurisprudence est-elle stabilisée ?
>
> Jean-Huy Huglo : Sur cette question, la jurisprudence de la chambre sociale est très claire. Aucun revirement de jurisprudence n'est envisagé. Aujourd'hui, quelques dossiers sont en cours, notamment celui de la cour d'appel de Lyon pour lequel la chambre sociale devra se prononcer dans les prochains mois. Par cet arrêt, la cour d'appel de Lyon résiste à l'arrêt Uber (…) qui a reconnu l'existence d'un lien de subordination unissant les chauffeurs à la plateforme »[692] (nous soulignons).

[692] J.-G. Huglo, « La tension entre l'exigence d'une jurisprudence cohérente et la multiplicité de la norme en droit du travail », *SSL*, n° 2004, 13 juin 2022.

Cette réponse tranchée est d'autant plus étonnante qu'à la date de publication de cet entretien la chambre sociale ne s'était pas encore prononcée sur le pourvoi en question. Elle confirme la perception claire par certains magistrat·es de la haute juridiction d'une résistance.

Étrangement, cette perception n'est pas ressortie de façon nette et unanime lors de nos entretiens avec les magistrat·es de la chambre sociale, à propos des arrêts de la cour d'appel de Paris de 2023 et 2024 :

> CCC3 : Alors, c'est certain que notre jurisprudence établie depuis très très longtemps, depuis les années 30, dit qu'il faut s'attacher concrètement à la réalité de la relation de travail et pas aux stipulations contractuelles. Bon, ça, c'est une jurisprudence établie. Après, les cours d'appel ont un... Il y a un droit de résistance aux arrêts de la Cour de cassation, qui est dans les textes, dans le Code de l'organisation judiciaire, donc ils jugent en fonction de ce qu'ils estiment devoir juger. Là, il y a des voies de recours. Voilà.

Un·e autre conseiller·ère assume une compréhension plus tranchée des évènements :

> Q : Est-ce que les cours d'appel ne sont pas partagées ? Parce que, par exemple, à Paris, est-ce c'est toujours une résistance de toutes les chambres, ou est-ce que c'est...
>
> CCC2 : Non, je ne sais pas ce que je peux en dire. Mais, alors déjà, les pourvois en cours viennent tous de la cour d'appel de Paris, en tout cas, et essentiellement d'une même chambre. Mais on sent des éléments... Moi, j'ai quand même un peu le sentiment d'une certaine résistance. Alors, pour le coup, nous, on a... Même si on peut avoir le sentiment que les éléments de fait nous conduisent plutôt à retenir le salariat que le travail indépendant, parce qu'on a des éléments qui vont dans le sens du salariat, nous, c'est une appréciation juridique, mais j'ai le sentiment qu'il y a parfois, quand même, des motivations de cours d'appel qui vont plus dans le sens de dire que ça ne peut pas être des salariés, de toutes façons. Donc, j'ai un peu le sentiment, quand même, de... Alors, je ne sais pas si on peut dire d'une résistance. Pas d'une rébellion, pas du tout, puisque dans les arrêts qu'on a cassés, il n'y a eu aucune rébellion.

Ces quelques extraits d'entretiens (dont nous nous garderons de tirer des appréciations générales) nous semblent révéler différents degrés de prise de conscience d'une résistance des juges du fond, très nette dans la doctrine et du côté des représentants des chauffeurs, et beaucoup plus nuancée du côté des magistrat·es de la chambre sociale. Ces derniers, tout en veillant à diffuser et à sauvegarder leur propre jurisprudence, font preuve d'une certaine prudence et de réserve au moment d'évoquer des pourvois en cours d'instruction. Une telle hésitation n'est pourtant pas visible dans leurs arrêts *Uber II* et *III*.

### 1.2.2 *Uber II* et *III* : faire cesser la résistance

Pour garantir l'application de sa jurisprudence *Uber I* dans le contentieux concernant cette entreprise, la Cour de cassation va casser à trois reprises les arrêts rendus par des cours d'appel ayant refusé de s'aligner, faisant ainsi droit aux pourvois formés par les chauffeurs. Face à des arrêts de résistance (1.2.2.1), la chambre sociale Cour de cassation va donc répondre par une censure nette et directe (1.2.2.2).

#### 1.2.2.1 Des arrêts d'appel emblématiques de la résistance des juges du fond

Les deux séries d'arrêts censurés dans le cadre du contentieux Uber sont l'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 15 janvier 2021[693] et deux arrêts de la cour d'appel de Paris du 11 mai 2023[694] (sur une série de 8 arrêts rendus le même jour)[695]. Ces arrêts font état d'une configuration très proche de celle des 43 arrêts de la 6-2' précédemment examinés.

On retrouve ainsi, dans l'arrêt de la cour d'appel de Lyon, un registre argumentatif qui fait état des ingrédients classiques d'un arrêt de résistance à la jurisprudence *Uber I*. D'abord, les juges concentrent leur attention sur des indices de liberté formelle accordés par les documents contractuels aux chauffeurs (la liberté d'organisation, la liberté d'accepter ou de refuser des courses). Ensuite, face à la démonstration d'éléments de contrainte, ils s'efforcent de neutraliser les indices de la subordination en les analysant comme de simples contraintes contractuelles ou économiques. Les quelques extraits suivants en témoignent :

> [à propos des règles comportementales :] « La cour relève finalement que ces préconisations relèvent plus de la fixation d'un cahier des charges destiné à garantir la qualité et la sécurité d'une prestation plutôt que la mise en œuvre de directives formelles et précises caractérisant le pouvoir de direction de l'employeur. (…) »
>
> [à propos de la faculté d'Uber de déconnecter temporairement ou définitivement les chauffeurs :] « 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 ».
>
> [à propos du contrôle par géolocalisation :] « Toutefois, 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 ».

Nous retrouvons ici le raisonnement ontologique au titre duquel la nature d'Uber comme plateforme d'intermédiation est posée comme un postulat indépassable, les éléments de contrainte n'étant pas réellement examinés puisque nécessaires au fonctionnement de la plateforme.

Les arrêts du 11 mai 2023, que nous avons cités à plusieurs reprises dans les deux chapitres qui précèdent, sont, eux, les arrêts qui affichent la défiance la plus marquée à l'égard de la jurisprudence de la chambre sociale. C'est dans cette série d'arrêts que l'on retrouve la remise en cause frontale et explicite par les magistrat·es (plus précisément par le trio Fourmy-Alzeari-Lagarde composant la 6-2) de l'autorité de la jurisprudence de la Cour de cassation[696]. Si ces arrêts reprennent la même configuration analytique que celui rendu par la cour d'appel de Lyon, ils s'en distinguent néanmoins par la radicalité des arguments mobilisés et par le caractère

[693] Cour d'appel de Lyon, chambre sociale B, 15 janvier 2021, RG n° 19/08056.
[694] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08225, RG n° 22/08221.
[695] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08221, 22/08219, 22/08229, 22/08230, 22/08231, 22/08228, 22/08225 et 22/08217.
[696] « Ainsi, s'il a pu être déduit de certaines décisions de la Cour de cassation que le fait d'exercer une activité dans le cadre d'un service organisé, de type plate-forme, avait pour corollaire nécessaire que cette activité devait s'interpréter comme un travail salarié, force est de constater qu'à supposer cette jurisprudence constante, elle ne saurait avoir pour effet d'anéantir la présomption d'indépendance résultant de la loi rappelée plus haut. ».

excessif du registre discursif employé. Ils traduisent en effet une approche libérale radicale dont certains extraits, déjà relevés, témoignent d'un positionnement idéologique peu conforme avec les grilles d'analyse classiques du droit du travail[697]. L'argumentation des magistrat·es ne cherche pas à caractériser la contrainte, mais appréhende sous un jour particulièrement bienveillant la légitimité du modèle d'affaires d'Uber, ce qui conduit à des appréciations pour le moins déconcertantes, à l'image de la suivante :

> « En tout état de cause, Uber n'est pas une entreprise philanthropique et ne peut raisonnablement espérer réaliser un bénéfice si elle n'est pas assurée que les personnes qui ont recours, de leur côté, à la plate-forme, trouveront dans les meilleurs délais un véhicule pour les transporter. (…) Contrairement à ce que suggère M. [N], il ne s'agit pas pour Uber de sanctionner un chauffeur, il s'agit de permettre que continue de fonctionner un système gagnant-gagnant : pour le chauffeur (qui trouve des clients dans les délais les plus rapides), pour le client (qui obtient dans les délais les plus rapides un véhicule pour le transporter) et pour Uber (son chiffre d'affaires est directement fonction du nombre de courses réalisées) ».

En somme, les arrêts de la cour d'appel de Lyon et de la cour d'appel de Paris ont ceci de commun qu'ils relèvent les éléments de contrainte, non pour les caractériser juridiquement, mais pour les présenter comme nécessaires et consubstantiels au bon fonctionnement du modèle économique d'Uber. Ils procèdent dès lors moins d'un raisonnement de qualification juridique que d'un arbitrage économique (non sollicité) : la censure par la Cour de cassation semblait, dans ce contexte, inévitable.

#### 1.2.2.2 Deux cassations sèches

Les arrêts du 25 janvier 2023[698] et du 5 mars 2025 (deux pourvois joints)[699] sont rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation en formation restreinte (FRH, formation à trois magistrat·es) et ne font l'objet d'aucune publicité. Cette configuration procédurale éclaire sur leur place dans la jurisprudence : la chambre sociale n'est plus dans une phase de construction jurisprudentielle, mais dans une phase de mise en application d'une solution désormais établie et stabilisée.

La structure des deux arrêts est proche. L'arrêt *Uber II* du 25 janvier 2023 relève d'abord les indices caractérisant la contrainte, puis expose les justifications retenues par la cour d'appel de Lyon (notamment l'analogie avec la relation de franchise ou l'analyse selon laquelle la sanction ne serait qu'un effet du contrat) pour en constater le caractère erroné. L'arrêt *Uber III* du 5 mars 2025, plus ramassé, adopte une démarche plus directe : il se concentre sur la nature même des arguments mobilisés par la 6-2 pour écarter la qualification de la subordination (le pouvoir présenté comme un simple effet du contrat, la légitimité des contraintes pour le bon fonctionnement de l'application, l'acceptation prétendument éclairée du chauffeur) pour, là encore, en constater le caractère erroné. Dans les deux cas, la chambre sociale conclut par une formule bien établie :

---

[697] Par exemple : « Celui qui contracte est réputé savoir à quoi il s'engage. ».
[698] Cass. soc., 25 janvier 2023, n° 21-11.273.
[699] Cass. soc., 5 mars 2025, n° 23-18.430 et 23-18.431.

> « En statuant comme elle a fait, alors qu'il résultait de ses constatations l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle de l'exécution de la prestation ainsi que d'un pouvoir de sanction à l'égard du chauffeur, éléments caractérisant un lien de subordination, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ».

La Cour neutralise le discours de justification économique qui irrigue ces arrêts et qui consiste à subsumer la contrainte par la nécessité qu'implique le modèle économique de la plateforme. Plus largement, c'est l'ensemble de la configuration argumentative développée par la cour d'appel de Lyon en 2021 et reprise par la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris en 2023 et en 2024 qui se trouve condamnée. En cassant par deux fois pour violation de la loi (et non pour simple défaut de base légale) les arrêts des cours d'appel résistantes, la Cour de cassation adresse ainsi un message clair aux juridictions du fond réticentes à s'aligner sur sa jurisprudence : la persistance d'une lecture divergente appelle une censure sèche.

Au lendemain de ces deux arrêts, la qualité de salarié des chauffeurs Uber « ne fait plus de doute »[700]. La cour d'appel de Grenoble, saisie sur renvoi, rendra un arrêt parfaitement aligné avec la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation et tranchera en faveur de la reconnaissance d'un lien de subordination[701]. La cour d'appel de Lyon, elle aussi, s'alignera sur la jurisprudence de la Cour de cassation et caractérisera à deux reprises l'existence d'un lien de subordination entre Uber et des chauffeurs dans deux arrêts en date du 15 mars 2024[702] : sa résistance interprétative a pris fin.

Les arrêts *Uber II* et *Uber III* montrent que, pour la chambre sociale de la Cour de cassation, la question du statut de ces travailleurs est désormais réglée. La réception par les acteurs du procès est sans équivoque : il s'agit d'une lourde défaite pour Uber. Cette lecture se trouve d'ailleurs confirmée par l'attitude de la société lors des procès, qui s'abstient d'introduire de nouveaux pourvois. Comme le relève un·e avocat·e des chauffeurs en entretien :

> T5C3 : Mais ils avaient peur qu'il y ait une nouvelle décision qui soit rendue par la Cour de cassation. Ils ont préféré ne pas avoir... même s'ils auraient gagné en partie, sur l'affaire, ils ont préféré laisser cette décision...
>
> Q : Ne pas publiciser, quoi ?
>
> T5C3 : Ne pas publiciser cette défaite. C'est pour vous montrer, quand les chauffeurs perdent systématiquement, ils vont faire appel, aller en cassation. Uber vérifie ses défaites, c'est-à-dire que, par exemple, sur les affaires, ils ont perdu en appel 9 fois, ils ne vont pas en cassation. C'est nous qui réfléchissons actuellement à quand nous allons en cassation.

Par la netteté de sa censure, la chambre sociale s'est dotée des moyens nécessaires pour mettre un terme aux divergences interprétatives des juges du fond. Aussi ne doit-on pas être surpris d'observer, dès 2025, une inflexion de la position de la 6-2.

---

[700] H. Nasom-Tissandier, « Chauffeurs versus Uber : la qualification de contrat de travail ne fait plus de doute », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 560, 17 mars 2023 ; v. également T. Pasquier, « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination. À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », *SSL*, n°2039, 27 mars 2023.

[701] Cour d'appel de Grenoble, ch. sociale – section A, 5 décembre 2023, RG n° 23/01207.

[702] Cour d'appel de Lyon, chambre sociale B, 15 mars 2024, RG n° 22/08107 et n° 23/00264.

### 1.2.3 L'alignement de la « 6-2' » en 2025

Tandis que la Cour de cassation rend ses arrêts *Uber II* et *Uber III*, les demandes des chauffeurs continuent d'affluer devant la cour d'appel de Paris. Or le mode de production des décisions au sein de cette cour dans le contentieux Uber change au sortir de l'été 2024. D'abord, d'autres chambres du pôle social de la cour d'appel de Paris, plus alignées avec la jurisprudence de la Cour de cassation, vont se voir affecter le contentieux concernant Uber au détriment de la 6-2' (1.2.3.1). Au lendemain de l'arrêt *Uber III* qui censure sa décision du 11 mai 2023, la 6-2' se trouve donc isolée et met fin à sa résistance dans un spectaculaire arrêt du 22 mai 2025 (1.2.3.2).

#### 1.2.3.1 Une répartition du contentieux concernant Uber défavorable à la 6-2'

De 2023 à juin 2024, c'est la 2e chambre qui, au sein du pôle social de la cour d'appel de Paris, connaît de l'ensemble des appels formés dans le cadre du contentieux relatif au statut des chauffeurs Uber. À compter de la fin de l'année 2024, ce phénomène de concentration de ce contentieux devant la 6-2 s'atténue. En entretien, une magistrate de la cour d'appel de Paris nous fournit un précieux élément de compréhension sur les modalités de répartition des affaires au sein du pôle 6. Elle nous rappelle que les affaires sont réparties différemment selon qu'il s'agit d'enjeux de compétence ou sur le fond du litige. Ainsi lorsque le conseil de prud'hommes s'est déclaré incompétent, l'appel de ce jugement relève de la 6-2, chambre chargée de trancher les conflits de compétence au sein du pôle social. En revanche, dans les hypothèses plus rares où le conseil de prud'hommes s'est déclaré compétent, l'affaire est attribuée à une autre chambre, par exemple la 8 ou la 9. Ce fut notamment le cas en 2021 : l'appel formé contre un jugement du conseil de prud'hommes de Paris qui, tout en écartant l'existence d'un lien de subordination entre le requérant et la société Uber, s'était néanmoins déclaré compétent, a été affecté à la 8e chambre[703]. L'arrêt du 12 mai 2021 rendu par la 6-8 reconnaît alors l'existence d'un lien de subordination entre le chauffeur appelant[704]. Comme le relate notre enquêtée :

> MCA : Pour le moment le contentieux Uber [*sur le fond, note de l'auteur*] n'était pas spécialement attitré à une chambre en particulier, si bien que je suis rattachée à la 6-8 depuis 2019 et j'ai eu à traiter d'un contentieux Uber à la chambre 6-8 et nous avons requalifié le contrat de travail. C'est une décision de mai 2021 sauf erreur de ma part. il n'y a pas eu de pourvoi dessus à ce que j'en sais. Et donc les chambres de fond recueillaient au hasard de la distribution des dossiers Uber. Il n'y avait pas d'attribution particulière. Sachant que nous engrangeons à peu près 5 000 dossiers par an en tout. Donc la distribution n'est pas très fine chez nous, on travaille à l'échelle industrielle, en tout cas dans la répartition des dossiers.

Hormis ces quelques affaires sur le fond affectées aux autres chambres, c'est la 6-2, chambre de la compétence, qui traite le gros du contentieux Uber. Son orientation jurisprudentielle ne passe pas inaperçue :

[703] « Par jugement du 29 janvier 2018, cette juridiction s'est déclarée compétente et a débouté l'intéressé de l'ensemble de ses demandes. Par déclaration du 8 février 2018, M. M. a interjeté appel. ».
[704] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 8, 12 mai 2021, RG n° 18/02660.

> MCA : Donc la chambre 6-2 a été amenée à trancher un certain nombre de contentieux avec une orientation jurisprudentielle qui n'était peut-être pas celle des chambres de fond, parce qu'elle a été saisie dans le cadre des rejets décidés par les CPH sur leur compétence ou au contraire qu'ils acceptaient d'être désignés comme compétents.

L'arrêt rendu par la 6-8 le 12 mai 2021, quoique isolé, fait apparaître une divergence d'appréciation dans le contentieux Uber au sein de la cour d'appel de Paris. Une « réflexion » est alors menée sur les modalités de répartition des affaires de fond entre les chambres :

> MCA : Et puis les choses ont un peu évolué, en ce sens que la 6-2 avait une position relativement de principe pour considérer que comme il n'y avait pas de contrat de travail, il ne pouvait pas y avoir de compétence des CPH et que donc ça relevait des tribunaux de commerce. Et ayant moi-même rendu une décision où je reconnaissais le contrat de travail, lorsque je suis devenue chef de pôle en septembre 2023, je me suis dit qu'il y avait une problématique à se poser dans la répartition des dossiers. Et j'ai donc décidé que les dossiers Uber seraient attribués à quelques chambres en particulier de façon à ce qu'il y ait une réflexion menée par ces chambres sur la situation des conducteurs des chauffeurs de plateformes.

Poursuivant son explication en évoquant l'ordonnance de roulement du pôle social, la magistrate nous précise qu'à compter de cette période la 6-2 n'est pas dessaisie, mais qu'une nouvelle distribution des affaires de fond est décidée en raison de son positionnement dans ce contentieux :

> MCA : Mais, ce que je peux dire, c'est que oui, le positionnement de la 6-2 étant, pour moi, un peu hétérodoxe, ou je ne sais pas comment dire, il était important que les chambres de fond, il y ait une étude... Alors, pas seulement par... Au départ, je m'étais dit je vais prendre tous les dossiers. C'est impossible. Sinon, j'en ai pour 10 ans. Voilà. Et donc, j'ai fait une répartition en me disant, en fonction de l'appétence, évidemment, et la possibilité pour les collègues d'étudier ce contentieux particulier, je vais faire une répartition pour qu'il y ait une lumière d'apportée sur... Voilà. Parce qu'encore une fois, ce sont des examens de fou. Il faut éplucher les pièces. Voilà. Mais ne pas fermer la porte, en principe. C'était ça le sens du message qu'on a voulu passer en distribuant. Moi, j'ai dit je distribue Uber à d'autres chambres.

Cette préoccupation relative à la nécessité de réaxer la ligne de résolution des affaires Uber revient plus tard dans l'entretien, cette fois à l'évocation d'un magistrat de la 6-2 :

> MCA : Olivier Fourmy est à la retraite. Et en plus, Olivier Fourmy occupait mon poste actuel de premier président de chambre. C'est pour ça que j'ai voulu que ce dossier-là revienne à la nouvelle présidente de chambre. Pour marquer une jurisprudence peut-être un peu différente.

À la lumière de ce témoignage (le seul que nous ayons pu obtenir au sein de la cour d'appel de Paris), il nous est possible d'avancer que la nouvelle répartition envisagée au cours de l'année 2024 par le pôle social de la cour d'appel de Paris, sans dessaisir la 6-2 de son contentieux d'attribution, s'inscrit dans une logique de rééquilibrage jurisprudentiel. Celui-ci a pour objet d'atténuer la position « hétérodoxe » de la 6-2, que nous qualifions de position de résistance, au moyen d'une redistribution d'une partie du contentieux Uber entre plusieurs chambres du pôle social.

Les effets de cette réorganisation peuvent être observés dans la courte période qui sépare cet entretien et la clôture de notre enquête. Entre novembre 2024 et mai 2025, la cour d'appel de Paris rend plusieurs séries d'arrêts *Uber*. Sur les 13 arrêts rendus dans cette période, seulement 3 émanent de la 6-2. La majorité des décisions est répartie entre la 6-8 (6 arrêts) et la 6-9

(4 arrêts). La 6-2 conserve le traitement des appels dirigés contre des jugements par lesquels le CPH s'est déclaré incompétent, incompétence alors spécifiquement contestée dans l'appel. Les 9 autres affaires relèvent d'une configuration légèrement distincte. À l'exception d'une (un appel à la suite d'un renvoi après cassation), elles trouvent leur origine dans une série de jugements rendus par le CPH de Paris le 7 février 2022, par lesquels le juge départiteur s'est déclaré compétent et a requalifié la relation liant les chauffeurs à la société Uber BV en contrat de travail[705]. Si les chauffeurs ont interjeté appel de manière groupée le 4 mars 2022, contestant partiellement ces décisions de première instance (s'agissant principalement des demandes à caractère indemnitaire), Uber soulève en appel une exception d'incompétence. La 6-9 et la 6-8 sont ainsi conduites à se prononcer de nouveau sur la compétence. Aussi, ces 9 arrêts, sans exception, confirment la compétence du CPH et requalifient la relation de travail en contrat de travail. Cette configuration contribue à faire perdurer, au moins un temps, la divergence jurisprudentielle entre ces deux chambres et la 6-2.

Les trois premiers arrêts rendus par la 9e chambre le 18 décembre 2024[706] émanent d'une formation de jugement présidée par Florence Marguerite, présidente de la 9e chambre, qui a pour particularité d'avoir été conseillère référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation entre 2018 et 2022. Il n'est dès lors guère surprenant que ces décisions procèdent à une application rigoureuse et méthodique de la grille d'analyse issue de l'arrêt *Uber I*[707]. Les magistrat·es adoptent une approche globale et réaliste du pouvoir de contrainte et intègrent dans le faisceau d'indices l'ensemble des éléments de preuve soumis à leur examen, y compris de nature collective. Un argument retient particulièrement notre attention, en ce qu'il s'oppose frontalement au raisonnement suivi par la 6-2' au titre duquel une prétendue légalisation du modèle d'affaires d'Uber ferait obstacle à la caractérisation de la contrainte. Pour la 6-9, le fait qu'Uber s'arroge la « possibilité de déconnecter le chauffeur » révèle en lui-même un pouvoir de sanction, quand bien même l'exercice de ce pouvoir serait réglementé par l'article L.1326-2 du Code des transports ou par un accord collectif de secteur. La logique d'une formalisation légale préalable du pouvoir exercé par Uber déployée dans la série de 43 arrêts de la 6-2' est ainsi sèchement rejetée.

La 8e chambre a, pour sa part, rendu deux séries d'arrêts les 6 février 2025 (2 arrêts)[708] et 27 mars 2025 (4 arrêts)[709], tous issus d'un même modèle. S'ils se distinguent des arrêts de la 6-9

[705] « Par jugement du 7 février 2022, le conseil de prud'hommes de Paris, sous la présidence du juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents : (…)
- s'est déclaré compétent pour connaître du litige opposant M. [X] à la société Uber B.V. ;
- a requalifié en contrat de travail la relation entre M. [X] et la société Uber B.V. ; »
[706] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 9, 18 décembre 2024, RG n° 22/03463, 22/03462, 22/03454.
[707] Si ces arrêts sont particulièrement longs (plus de 40 pages dans la version extraite de Judilibre), nous ne traitons dans notre analyse que de la partie relative à la caractérisation du contrat de travail.
[708] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 8, 6 février 2025, RG n° 22/03458, 22/03455.
[709] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 8, 27 mars 2025, RG n° 22/03457, 22/03464, 22/03459, 22/03456.

sur quelques points[710], ils en partagent les principales caractéristiques, tant du point de vue de l'approche probatoire[711] que de la mise en œuvre de la méthode du faisceau d'indices. Relevant l'existence d'instructions précises émanant d'Uber, assorties de mécanismes de contrôle et de sanction, ces arrêts délivrent, eux aussi, une caractérisation de la subordination qui se veut parfaitement conforme à la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation. On peut même relever dans l'ensemble de ces 6 arrêts une caractérisation positive du travail indépendant directement issue de la note explicative de l'arrêt du *Uber I*[712].

Enfin, l'arrêt rendu par la 9e chambre le 22 mai 2025[713] revêt quant à lui un intérêt particulier, en ce qu'il constitue le prolongement direct de l'arrêt *Uber I* du 4 mars 2020. Saisie de l'appel formé contre le jugement rendu par la juridiction de renvoi, la cour ne revient pas sur la qualification du contrat de travail (désormais acquise) mais se prononce principalement sur les conséquences indemnitaires de celle-ci. L'arrêt accueille une partie de ses demandes et enrichit le contentieux vers son nouvel enjeu : les conséquences financières de la requalification[714].

Face à ce mouvement d'alignement qui devient majoritaire au sein de la cour d'appel de Paris, la 6-2' ne va pas immédiatement modifier sa grille d'analyse. Elle rend dans un premier temps deux nouveaux arrêts de résistance le 7 novembre 2024[715] et le 19 décembre 2024[716] dans lesquels elle réaffirme sa position : les chauffeurs Uber ne parviennent pas à renverser la présomption de salariat posée par l'article L.8221-6 du Code du travail. Ces arrêts sont des répliques des 43 arrêts composant notre « corpus réduit » précédemment étudié. Reproduisant la décision-type standardisée[717], l'ingénierie argumentaire y est de nouveau décalquée :

[710] Certains arguments propres à la 6-9 ne se retrouvent pas dans les arrêts de la 6-8, notamment celui au titre duquel le chauffeur n'est pas en mesure de se constituer une clientèle propre compte tenu du fait « seule l'application Uber permet au chauffeur d'entrer en contact avec un client potentiel » (citation extraite de l'arrêt du 18 décembre 2024, préc.).

[711] Nous retenons notamment cet extrait, particulièrement pédagogique : « Alors que la preuve est libre en matière prud'homale et qu'il appartient au juge d'en apprécier librement la valeur et la portée pour analyser concrètement les conditions dans lesquelles s'exerçait l'activité, il y a lieu de prendre en compte l'ensemble des pièces versées aux débats par M. [E] pour procéder à cette analyse, en ce compris les pièces dites générales et communes à l'ensemble des personnes travaillant avec la société en qualité de chauffeur VTC, ainsi que celles concernant d'autres chauffeurs, lesquelles peuvent contribuer à l'analyse de la situation individuelle soumise à la cour, elle-même éclairée par des pièces spécifiques concernant personnellement l'appelant, et qu'il appartient à la cour, dans son travail d'appréciation des éléments de preuve, de rapprocher des pièces générales précitées. » (nous soulignons).

[712] Formule identique dans les 6 arrêts de la 6-8 : « Par ailleurs, 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. »

[713] Cour d'appel de Paris, 22 mai 2025, pôle 6, chambre 9, RG n° 22/06699.

[714] Dans ce cadre, elle constate que le temps de travail effectif correspond au temps de connexion à l'application : « Compte tenu de ce qui précède, le temps de connexion à la plateforme constitue du temps de travail effectif. Le temps de travail effectif comprend ainsi les temps de connexion, d'approche et de course. Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande de M. [J] à hauteur de 528,31 heures supplémentaires en 7 mois. »

[715] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 7 novembre 2024, RG n° 24/03655.

[716] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 19 décembre 2024, RG n° 24/05934.

[717] Plus précisément, les modèles rédactionnels correspondent aux avocats qui représentent les chauffeurs. Ainsi dans l'arrêt du 7 novembre 2024, les avocats du chauffeur sont Me Jean-Paul Teissonnière et Me Joseph

individualisation des preuves, neutralisation des critères fonctionnels de la subordination, substitution de la légalité formelle à la réalité de la contrainte et primauté des indices de l'autonomie formelle des chauffeurs.
Tout au plus peut-on relever une nouveauté : la prise en compte par les trois magistrat·es de la 6-2' de l'accord collectif de secteur du 19 septembre 2023 relatif aux conditions de suspension et de résiliation des comptes des chauffeurs[718], conclu dans le cadre du dialogue social de secteur[719]. Si le contenu de cet accord est brièvement exposé, il est surtout mobilisé comme un élément additionnel de neutralisation du pouvoir de contrainte exercé par Uber, la chambre substituant à la caractérisation d'un pouvoir de sanction le constat de son encadrement par des règles légales et conventionnelles.

En somme, tandis que les 8e et 9e chambres du pôle 6 de la cour d'appel de Paris se sont, à travers plusieurs séries d'arrêts marquants, explicitement alignées sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation et ont pris le contrepied de certains arguments développés dans les arrêts de résistance de la 6-2, cette dernière n'a pas infléchi sa jurisprudence à la fin de l'année 2024. En situation d'isolement jurisprudentiel au sein-même du pôle social, sa position apparaît alors très contestée.

#### 1.2.3.2 Un arrêt en faveur de la réorientation de la jurisprudence de la 6-2

Au lendemain de l'arrêt *Uber III* du 5 mars 2025[720], dans lequel la chambre sociale de la Cour de cassation (statuant en formation restreinte) a cassé deux arrêts rendus le 11 mai 2023 par la 6-2, la cour d'appel de Paris est de nouveau appelée à statuer dans le contentieux Uber. La chambre de la compétence, soit la 6-2, est donc saisie de l'appel interjeté contre un jugement du CPH de Paris du 11 octobre 2024, par lequel celui-ci s'était déclaré incompétent. L'affaire est examinée en audience publique le mercredi 26 mars 2025 à 9h30, soit trois semaines exactement après le prononcé de l'arrêt *Uber III*. La formation de jugement est composée des trois magistrat·es récurrents de la 6-2' : Marie-Paule Alzeari (présidente), Éric Legris (président), Christine Lagarde (conseillère). La configuration n'est pas différente des saisines précédentes. Mais contre toute attente, l'arrêt rendu le 22 mai 2025 par la 6-2'[721] s'inscrit en

Boudebesse, le modèle type correspondant est donc celui du 14 déc. 2023 (v. cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 14 déc. 2023, RG n° 23/02708, 23/02679, 23/02804, 23/02805, 23/02706, 23/02709, 23/02689, 23/02700, 23/02806) ; à l'inverse, Me Giusti est l'avocat du chauffeur, donc le modèle type correspondant est donc celui du 21 mars 2024 (v. cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 21 mars 2024, RG n° 23/04287).

[718] Accord du 19 septembre 2023 relatif à la transparence du fonctionnement des centrales de réservation de VTC et aux conditions de suspension et résiliation des services de mise en relation, homologué par décision de l'ARPE du 13 novembre 2023.

[719] C. trav., art. L.7343-1 et s. ; pour une étude d'ensemble de ce dispositif et des accords conclus, v. M. Vicente, *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d'application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Paris, LGDJ, 2025, p. 401 et s.

[720] Cass. soc., 5 mars 2025, n°23-18.431 et 23-18.430.

[721] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 22 mai 2025, RG n° 24/07275.

rupture nette avec la position de résistance qu'elle avait jusqu'alors suivie : pour la première fois, la 6-2' retient l'existence d'un lien de subordination entre le chauffeur et la société Uber.

Cette inflexion apparaît d'abord dans la forme même de la décision. L'arrêt du 22 mai 2025 rompt avec le modèle rédactionnel standardisé jusque-là employé par la 6-2'. Sa structure est intégralement revue : les prétentions et moyens des parties sont exposés de manière synthétique dans un premier temps, puis la cour développe sa propre motivation dans un second temps. L'arrêt apparaît ainsi plus resserré.

Le contexte juridique, quant à lui, varie assez peu. L'arrêt relève d'emblée deux nouveautés sans incidence sur l'issue du litige. D'une part, la directive européenne relative aux travailleurs des plateformes[722], bien qu'adoptée, n'est pas transposée et est donc inapplicable au litige. D'autre part, il est précisé que le chauffeur a accepté les conditions générales d'utilisation d'Uber de 2020, puis plus récemment celles de 2024 (faisant suite à l'arrêt *Uber II*[723]), mais la cour constate que ces dernières évolutions avancées par Uber (notamment la possibilité pour le chauffeur de fixer un prix minimum par kilomètre à partir duquel il souhaite recevoir des propositions de courses, la suppression de la déconnexion automatique en cas de refus répétés, la liberté de suivre un itinéraire alternatif sans message ni sanction, ou encore la possibilité d'être payé en espèces) ne sont pas applicables aux faits de l'espèce. La LOM ainsi que certains accords collectifs de secteur sont également mentionnés, sans toutefois faire l'objet de développements spécifiques. En définitive, le cadre réglementaire et contractuel retenu par la cour apparaît similaire à celui des arrêts rendus par la 6-2' en 2023 et 2024.

Dès les premiers développements de la motivation, un paragraphe retient l'attention en ce qu'il révèle un changement radical de méthode d'interprétation de la 6-2'. Il doit être cité en intégralité :

> La subordination peut être fonctionnelle et résider dans le mode d'organisation collective du travail. Dans ce cadre, il n'est pas nécessaire de démontrer que le chauffeur a lui-même reçu, à titre individuel, des directives dont la bonne exécution a fait l'objet d'un contrôle par l'employeur, la subordination se déduisant des contraintes collectives imposées à la communauté des salariés.

Cette référence à la subordination « fonctionnelle » est d'autant plus marquante qu'elle est reproduite non pas une, ni deux, mais bien trois fois dans le corps de la décision[724]. Une telle insistante ne peut être regardée comme fortuite : elle constitue un marqueur explicite de mise en conformité à la jurisprudence de la Cour de cassation. La 6-2' adopte désormais une

[722] Directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

[723] « Depuis août 2024, les chauffeurs qui utilisent l'application Uber ont signé de nouvelles conditions d'utilisation qui renforcent encore davantage leur indépendance (…) de sorte que les fonctionnalités qui avaient été retenues par la Cour de cassation dans ses arrêts de mars 2020 et de janvier 2023 pour conclure à la requalification en salariat ne sont plus en vigueur sur l'application. »

[724] « La subordination peut être fonctionnelle et résider dans le mode d'organisation collective du travail. (…) La subordination est alors fonctionnelle et caractérisée par le mode d'organisation collective du travail. (…) les sanctions qui y sont associées en cas de non-respect, caractérisent une situation de subordination fonctionnelle qui réside dans le mode d'organisation collective du travail (…) ».

conception organisationnelle et fonctionnelle de la subordination, conforme à la méthode dégagée par l'arrêt *Uber I* et explicitée dans le rapport de Marie-Anne Valéry à l'occasion de l'affaire *Tok Tok Tok*[725]. Par ce seul paragraphe, l'ensemble des prémisses intellectuelles qui structuraient jusque-là le raisonnement de la 6-2' sont abandonnées. Ce changement de méthode emporte des conséquences directes sur l'ensemble du raisonnement, lesquelles vont se déployer dans chacun des volets de l'analyse.

Une première conséquence décisive tient à l'abandon de l'approche strictement inter-individuelle de la contrainte, ce qui entraîne mécaniquement une modification de la méthode probatoire :

> « Dès lors, l'appelant peut s'appuyer, au soutien de sa démonstration, sur des échanges ou des messages qui concernent d'autres chauffeurs ayant conclu un contrat de partenariat avec Uber aux mêmes fins ».

La 6-2' admet la force probatoire d'éléments de nature collective, détachés de la seule situation individuelle du chauffeur requérant. Les extraits suivants en témoignent :

> « À ce titre par exemple, il est justifié du contrôle de la prestation de transport par des messages adressés à des chauffeurs "avez-vous effectué des trajets supplémentaires" (…)
>
> Il est en outre justifié, par une autre conversation, qu'Uber a indiqué que le chauffeur était en retard de deux minutes sur l'estimation annoncée par l'application » (nous soulignons).

La formule récurrente des arrêts de 2023-2024 qui permettait à la 6-2' d'écarter systématiquement des éléments probatoires non-individualisés (« Au surplus, au cas d'espèce, si M. [X] produit en effet, au-delà des pièces générales qui ne le concernent pas spécifiquement ») apparaît ici comme un lointain souvenir. La barrière probatoire est nettement abaissée : l'insuffisante individualisation des éléments produits ne constitue plus un motif d'exclusion des pièces, les pièces collectives ou générales pouvant désormais être prises en considération au titre de la démonstration d'une contrainte collective.

Une seconde conséquence (et sans doute la plus importante) se manifeste dans la manière dont la cour appréhende les pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction. Leur recherche, désormais rigoureuse, obéit à une double modalité. D'une part, l'analyse de la contrainte se situe au niveau organisationnel : la cour examine le fonctionnement global de la plateforme et les contraintes que ce fonctionnement induit, plutôt que la seule situation personnelle du chauffeur. D'autre part, elle retient une approche d'ensemble du faisceau de contraintes subies par le chauffeur et reconstitue ainsi le *continuum* entre l'ordre, le contrôle et la sanction. Elle relie par exemple l'injonction comportementale faite au chauffeur de suivre l'itinéraire recommandé, le contrôle de cette consigne par la géolocalisation et la sanction d'un comportement jugé déviant via un ajustement tarifaire ou la faculté offerte au client d'annuler la course au détriment du chauffeur.

Une troisième inflexion tient à l'abandon des arguments jusque-là mobilisés pour neutraliser la caractérisation de la contrainte. On ne trouve plus trace de l'argument consistant à postuler de

[725] Rapport de Mme Valéry, Conseillère, arrêt n° 927 du 27 septembre 2023 (B) – Chambre sociale, pourvoi n° 20-22.465.

la légalité du modèle d'affaires d'Uber pour apprécier la contrainte. La référence au contexte législatif (et pourrait-on ajouter : conventionnel, compte tenu des accords collectifs de secteur) cesse de faire écran à la réalité du rapport de travail. Davantage, la cour adopte une lecture contextuelle et critique de certains éléments mis en avant par Uber comme renforçant l'autonomie des chauffeurs, à l'image de l'option « chauffeur favori » :

> « force est de constater cependant que le chauffeur ne peut être à l'initiative de la constitution de sa propre clientèle personnelle par le biais de l'application Uber ».

Ces éléments suggérant une liberté formelle sont ainsi replacés dans le fonctionnement global de l'application et appréciés à l'aune du pouvoir d'organisation exercé par Uber. Disparaît, aussi, toute tentative de neutralisation de la contrainte par la prétendue nécessité du bon fonctionnement de l'application. Cette rupture apparaît de manière particulièrement nette concernant le dispositif de la géolocalisation :

> « Il doit être précisé que la géolocalisation des chauffeurs est pratiquée par Uber mais également par l'ensemble des plateformes numériques de mise en relation de clients et de conducteurs de voitures de transport avec chauffeur (VTC). Pour autant, si le dispositif de géolocalisation s'avère nécessairement utile au bon fonctionnement d'une plate-forme, il est justifié par les messages produits aux débats par l'appelant que la société Uber exercice son contrôle en adressant au chauffeur connecté au bout de trois refus de course "êtes-vous encore là", ou lui demande "acceptez-vous encore des commandes" ».

Cette citation signale un dépassement par la 6-2' de sa propre analyse antérieure. Désormais, le fait qu'un dispositif soit « utile au bon fonctionnement d'une plate-forme » ne neutralise pas la caractérisation juridique qui doit en être faite : un dispositif peut tout à la fois être utile et constituer un élément de contrôle dès lors qu'il sert concrètement à surveiller l'adéquation du comportement du chauffeur à des consignes formulées préalablement. En d'autres termes, la 6-2' admet que la réalité du contrôle s'observe à partir d'un faisceau d'indices concrets. Parmi ces indices, l'usage qui est fait de la géolocalisation à toutes les étapes de la relation de travail, prolongé par des messages individualisés adressés aux chauffeurs connectés, révèle l'exercice d'un pouvoir de contrôle. La 6-2' en conclut logiquement :

> « Ainsi, Uber contrôle l'exercice de l'activité du chauffeur pendant l'ensemble de la période où il est connecté à l'application (que ce soit en étant connecté sans accepter de course auquel cas il est rappelé qu'il doit se déconnecter, ou lorsqu'il se rend sur la prise en charge d'un passager, et pendant qu'il effectue le transport de ce dernier) ».

S'agissant du pouvoir de sanction, la 6-2' adopte là encore une approche réaliste et globale de la faculté de punition que se réserve Uber. Elle identifie ainsi plusieurs modalités de sanction, au premier rang desquelles la perte d'accès à l'application (notamment en cas de notes insuffisantes, de taux d'annulation excessif ou de refus répétés de propositions de courses). Elle relève également l'existence de sanctions tarifaires, mises en œuvre dans certaines « situations problématiques » (soupçons de fraude, sommes facturées à tort) ou encore de réajustements à la baisse du prix de la course (en cas de trajet non optimal détecté par le GPS). Aussi, l'arrêt met en lumière un indice supplémentaire, jusqu'alors inédit dans notre corpus : Uber désactive temporairement de la fonctionnalité « ma destination » (permettant aux chauffeurs de recevoir des offres de courses sur l'itinéraire du retour à leur domicile) lorsque le taux d'acceptation des

courses est inférieur à 80%. En intégrant cet élément à son analyse, la cour ne se limite plus aux sanctions *stricto sensu*, mais prend également en considération les mécanismes de récompenses, d'incitations et de désincitations, qui caractérisent la contrainte algorithmique exercée par les plateformes. Il s'agit là d'un véritable apport jurisprudentiel.

Au terme de son raisonnement, la 2e chambre de la cour d'appel de Paris retient que le chauffeur parvient à faire la démonstration d'un ensemble de contraintes qui « caractérisent une situation de subordination fonctionnelle qui réside dans le mode d'organisation collective du travail ». La mise en conformité avec la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation apparaît ainsi manifeste : il s'agit d'un revirement aussi net que radical de la position antérieure de la 6-2'.

Un dernier paragraphe vient achever la déconstruction de la résistance passée de la 6-2'. Les magistrat·es y neutralisent explicitement les arguments tirés de la liberté formelle du chauffeur qu'ils avaient jusque-là mobilisés pour exclure la qualification de contrat de travail :

> « Dès lors M. [J] apporte suffisamment d'éléments de nature à renverser la présomption de non salariat emportant l'infirmation du jugement du conseil de prud'hommes, peu important le fait que le chauffeur dispose de la liberté d'exercer une activité professionnelle par le biais de l'application Uber et de se connecter ou non à son compte, peu important le fait pour le chauffeur de décider ou non de se connecter à l'application, peu important le fait de disposer de la liberté totale de s'organiser et d'exercer son activité avec ses propres moyens matériels, et peu important encore le fait de pouvoir développer en parallèle une clientèle personnelle ou de pouvoir travailler pour un concurrent de la plateforme, et ce sans qu'il soit nécessaire de suivre encore davantage les parties dans le détail de leur argumentation ni de répondre à des conclusions que les constatations précédentes rendent inopérantes » (nous soulignons).

Par la généralité et la netteté de cet énoncé, la 6-2' acte l'abandon des postulats qui fondaient les 43 arrêts sériels qui constituent notre « corpus réduit », alors même que les faits jugés sont identiques et que la formation de jugement demeure inchangée. La condamnation d'Uber à 3 000 € au titre de l'article du Code de procédure civile parachève ce processus : elle est le signe d'une décision ferme, assumée, et désormais alignée sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation.

Ces évènements donnent à voir ce qui s'apparente à un crépuscule du mouvement de résistance des juges du fond à la jurisprudence de la Cour de cassation. La constance de la position de la chambre sociale, conjuguée à une activité soutenue de diffusion et d'explication de sa propre jurisprudence, ne sont pas demeurées sans effet. En 2024-2025, un alignement progressif de l'ensemble des chambres de la cour d'appel de Paris s'opère, mettant un terme à un mouvement de résistance qui avait, pendant un temps, trouvé en son sein un terrain d'expression. La solution ne fait désormais « plus de doute » : Uber est un employeur[726].

[726] H. Nasom-Tissandier, « Chauffeurs versus Uber : la qualification de contrat de travail ne fait plus de doute », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 560, 17 mars 2023.

À la même période, au début de l'été 2025, la Cour de cassation s'apprête à se prononcer sur une série de pourvois formés par des représentants des chauffeurs à l'encontre d'arrêts sériels rendus par la cour d'appel de Paris entre décembre 2023 et juin 2024. La chambre sociale tient alors l'occasion idéale de censurer définitivement les derniers vestiges de cette résistance et de clore la parenthèse jurisprudentielle ouverte par la contestation de la 6-2' en 2016[727].

# 2 Une occasion manquée de clore définitivement la parenthèse de la résistance : les arrêts *Uber IV* du 9 juillet 2025

Si, au lendemain de l'arrêt *Uber II* du 25 janvier 2023, la qualification des chauffeurs ne fait plus de doute, la saga contentieuse n'est en réalité pas tout à fait close. À l'occasion de notre entretien avec les conseiller·es de la chambre sociale de la Cour de cassation en novembre 2024, ceux et celles-ci nous ont informé que pas moins de 54 pourvois relatifs à des arrêts de la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris étaient alors en attente d'examen et allaient donner lieu à de nouveaux arrêts en 2025.

**Tableau 34 : pourvois pendants devant la Cour de cassation en novembre 2024 dans le contentieux Uber**

| Juridiction ayant rendu la décision attaquée | Date de la·des décision·s | N° RG (cour d'appel) | N° de pourvoi·s | Plateforme concernée |
|---|---|---|---|---|
| Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2 | 11 mai 2023 | 22/08231<br>22/08228<br>22/08229<br>22/08219<br>22/08232<br>22/08217<br>22/08221<br>22/08225<br>22/08230 | 23-18.424<br>23-18.425<br>23-18.426<br>23-18.427<br>23-18.428<br>23-18.429<br>23-18.430<br>23-18.431<br>23-18.432 | Uber |
| Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2 | 14 décembre 2023<br>11 janvier 2024<br>18 janvier 2024<br>29 février 2024 | | 24-13.500 à 528 (29 pourvois joints) | Uber |

[727] Le premier arrêt de la 6-2 dans notre corpus étant cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 7 janvier 2016, RG n° 15/06489, *Voxtur*.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2 | 21 mars 2024 | 23/04287 | 24-15.509 | Uber |
| Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2 | 2 mai 2024<br>16 mai 2024 | | 24-16.934 à 24-16.943<br>(11 pourvois) | Uber |
| Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2 | 13 juin 2024 | 23/04254<br>23/04256<br>23/04260<br>23/04255 | 24-18.933<br>24-18.934<br>24-18.835<br>24-18.936 | Uber |

Source : données transmises par la Cour de cassation et retravaillées par nos soins.

Nous l'avons vu, les deux pourvois relatifs aux arrêts de la série du 11 mai 2023 (RG n° 22/08225 et n° 22/08221) ont donné lieu aux arrêts *Uber III* du 5 mars 2025. Les pourvois restants font état d'une configuration très proche. Ils sont introduits par des chauffeurs contestants des arrêts de non-requalification rendus par la cour d'appel de Paris, et visent notamment les 43 arrêts rendus par la « 6-2' » entre décembre 2023 et juin 2024[728]. À ce stade, tout laissait à penser que ces pourvois connaîtraient le même sort que les précédents. C'est d'ailleurs cette impression qui se dégage de nos entretiens avec les magistrat·es de la chambre sociale en novembre 2024. Un·e conseiller·ère à la chambre sociale fait ainsi un pont entre les nouveaux arrêts de la cour d'appel de Paris rendus en 2023-2024 et celui de la cour d'appel de Lyon en 2021 :

> CCC2 : Les arrêts des pourvois en cours sont des pourvois, justement, qui portent sur ce type d'arrêt, comme on avait déjà eu un arrêt de la cour d'appel de Lyon, de janvier 2021 (…). Mais les pourvois qui sont en cours sont essentiellement des pourvois qui ont des arrêts qui rejettent une requalification, dans des circonstances qui sont assez proches. Je crois qu'il n'y a pas d'élément nouveau par rapport aux conditions contractuelles qui étaient celles de nos précédents. (…) Je n'ai pas regardé le détail dossier par dossier. Mais je sais que ce sont des pourvois formés contre des arrêts. Il n'y a pas d'éléments nouveaux qui sont soutenus. On est quand même sur les questions classiques. Ce sont des arrêts un peu dans la veine de l'arrêt de la cour d'appel de Lyon. On reste sur ces questions-là.

Nous retrouvons cette même analyse, plus affirmée encore, dans les mots des avocat·es généraux·les de la chambre sociale de la Cour de cassation en entretien :

> AGCC2 : Il y a des contentieux en cours sur ces décisions. Si, comme vous dites, il y a des formes de résistance, ce n'est pas une résistance ou une rébellion au sens juridique du terme, mais effectivement, malgré tout, c'est une forme de résistance à ce qu'est la doctrine, entre guillemets, de la chambre sociale. Les avocats qui connaissent bien la jurisprudence de la chambre sociale, dans ces dossiers-là, font un pourvoi en cassation et puis les décisions seront rendues en formation restreinte.
>
> AGCC3 : Le fait de les rendre en formation restreinte, c'est un signal, quand même.
>
> AGCC2 : C'est un signal, c'est qu'on applique la même règle. Il peut y avoir quand même des éléments nouveaux, donc chaque dossier est différent, etc. (…) La décision sera rendue et sera sans doute conforme à, déjà, le train de décisions qui a été rendu en formation de section.

[728] V. chapitres 5 et 6.

Pourtant, les arrêts *Uber IV* ne seront pas la continuation logique de la saga Uber devant la Cour de cassation.

À notre grande surprise, la chambre sociale statuant en formation restreinte rejette les pourvois formés contre deux décisions sérielles de la 6-2' par deux arrêts du 9 juillet 2025[729]. Une série de désistements s'ensuivent, la quarantaine de pourvois restants étant désormais voués au même sort[730].
Alors même que l'unification de la jurisprudence avait été patiemment construite par la chambre sociale au prix d'importants efforts, de tels rejets apparaissent à première vue comme une lézarde dans l'édifice jurisprudentiel. Ces deux arrêts, dès lors, interrogent : quels éléments ont conduit la Cour de cassation à rejeter le pourvoi des chauffeurs et à préserver les décisions sérielles de la 6-2' ? Une première explication peut être recherchée dans les choix argumentaires développés par les parties au litige, qui conditionnent les motifs des arrêts de rejet (2.1). Plus fondamentalement, ces arrêts témoignent d'un affaiblissement annoncé de l'intensité du contrôle de la Cour de cassation en matière de requalification du contrat de travail (2.2).

## 2.1 Des arguments entre les mailles du filet

Les arrêts du 9 juillet 2025 sont tous deux des arrêts de rejet, rendus en formation restreinte hors RNSM/NA, et ne faisant l'objet d'aucune publicité particulière. Ils sont parfaitement similaires, tant dans la structure que dans l'argumentation, conséquence de la nature sérielle et standardisée des décisions ayant fait l'objet des pourvois. Les mémoires au pourvoi ayant été rédigés par de mêmes avocat·es au conseil, aucune différence d'argumentation n'est observable du côté des parties (du moins tels que les moyens sont retranscrits dans l'arrêt édicté par la Cour de cassation). Les très légères variations que nous observons tiennent à la date des arrêts d'appel (14 décembre 2023, 11 janvier 2024), à l'identité des demandeurs (M. [G], M. [O]), ainsi qu'à deux précisions de nature factuelle : une configuration légèrement différente en ce qui concerne les ajustements tarifaires (M. [G] fait uniquement état d'ajustements à la hausse, tandis que M. [O] fait lui état d'un ajustement à la baisse et de trois ajustements à la hausse) et la précision selon laquelle un chauffeur est « toujours actif » dans un de ces arrêts (n° 24-13.513). Ces différences étant mineures, les deux arrêts peuvent être examinés de manière unifiée.

[729] Cass. soc., 9 juillet 2025, n° 24-13.504 et 24-13.513, FR-D ; *RJS* n°10. 77 ; *JCP S*. 37, note G. Loiseau ; *Jurisprudence sociale Lamy* n°613. 16, note S. Martin-Semavoine ; *BJT* n°9. 21, note S. Ranc.
[730] Le nombre d'arrêts rendus est bien plus faible que le nombre de pourvois formés auprès de la chambre sociale Cour de cassation : de nombreux désistements justifient cette différence ; v. par ex. l'arrêt constatant les désistements des pourvois n° V 24-13.500, W 24-13.501, Y 24-13.503, A 24-13.505, D 24-13.508, E 24-13.509, M 24-13.515, S 24-13.520 et V 24-13.523 contre neuf arrêts rendus les 14 décembre 2023, 11 janvier, 18 janvier et 29 février 2024, par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 2), Cass. soc., 9 juillet 2025.

**Tableau 35 : arrêts du 9 juillet 2025 de la chambre sociale de la Cour de cassation (FRH – D)**

| Pourvois n° | Formation de jugement | Avis | Avocat du chauffeur | Avocat d'Uber |
|---|---|---|---|---|
| 24-13.504<br>24-13.513 | Mme Capitaine (conseillère doyenne faisant fonction de présidente), M. Leperchey (conseiller référendaire rapporteur), Mme Degouys (conseillère) | Mme Roques, avocate générale référendaire | SCP Lyon-Caen et Thiriez | SCP Célice, Texidor, Périer |

Aussi, l'examen des arrêts du 9 juillet 2025 fait apparaître deux arguments que nous avons préalablement décrits comme des arguments de résistance, mais qui ne donneront pas lieu à censure de la part de la Cour de cassation. Le premier, expressément invoqué dans les moyens du pourvoi, est celui de la caractérisation défectueuse de la contrainte par la cour d'appel, plus particulièrement la place de la liberté formelle reconnue aux chauffeurs dans l'opération de qualification (2.1.1). Le second, absent des moyens au pourvoi mais pourtant déterminant dans les motifs de la Cour de cassation, tient à une prétendue légalisation du modèle économique d'Uber à la suite de l'adoption de la LOM (2.1.2).

### 2.1.1 L'argument de la liberté des chauffeurs

Les éléments examinés dans les arrêts du 9 juillet 2025 portent d'abord sur la manière dont la cour d'appel a caractérisé ou, selon les demandeurs au pourvoi, a insuffisamment caractérisé la contrainte pesant sur les chauffeurs. Tandis que la première branche du moyen (là encore, telle que reproduite dans les arrêts) rappelle les différentes contraintes auxquelles les chauffeurs sont soumis (géolocalisation, fixation et ajustement du prix, notation, déconnexion, contrôle du comportement et de l'itinéraire), dans la seconde branche, le demandeur au pourvoi soutient que la cour d'appel a exigé, à tort, une disponibilité permanente du chauffeur pour caractériser la subordination :

> « la cour d'appel a retenu que, dès lors qu'il n'utilisait pas l'application, le chauffeur n'était pas tenu d'être géolocalisé et donc connecté en permanence et que donc il n'était nullement justifié que le chauffeur devait se tenir à la disposition permanente de la société Uber ; qu'en se déterminant ainsi, quand l'existence d'un lien de subordination n'impose pas de se tenir à la disposition permanente de l'employeur mais d'être placé, à l'occasion de l'exécution de la prestation de travail, dans un rapport de subordination, la cour d'appel, qui a statué par ce motif erroné, a violé les articles L. 8221-6 et L. 1411-1 du code du travail ; ».

Cette première branche argue d'emblée de la non-conformité des décisions de la 6-2' à la méthode posée par l'arrêt *Uber I*, qui impose d'apprécier l'existence du lien de subordination au moment où le chauffeur est connecté à la plateforme[731].

Dans le prolongement, les troisième et quatrième branches critiquent le fait que la cour d'appel a écarté la subordination en se fondant alternativement sur les libertés formelles dont bénéficie le chauffeur lorsqu'il n'est pas connecté et sur la volonté formellement exprimée par les parties au contrat. Le moyen fait ainsi grief à la cour d'appel de s'être fondée :

> « de manière systématique et péremptoire, pour écarter tout lien de subordination, sur les libertés dont bénéficiait le chauffeur en dehors de son temps de connexion (…) sans rechercher l'existence d'un lien de subordination au cours de l'exécution de la relation de travail »

et :

> « de manière systématique et péremptoire sur la seule référence à la volonté du chauffeur et à l'acceptation par celui-ci des clauses du contrat de partenariat qu'il avait acceptées et signées (…) au lieu d'analyser les conditions de fait dans lesquelles s'exerçait l'activité de transport ».

Cette analyse mérite là encore d'être soulignée et approuvée en ce qu'elle touche au cœur de l'analyse de la 2e chambre de la cour d'appel de Paris. Par cet argument, le représentant des chauffeurs au pourvoi oppose frontalement la jurisprudence constante de la chambre sociale de la Cour de cassation aux décisions de résistance de la 6-2', en rappelant que l'autonomie formelle reconnue aux chauffeurs ne saurait neutraliser la contrainte au moment de qualifier la relation contractuelle.

Pourtant, la Cour de cassation n'accueille pas cette analyse. Dans ses motifs, l'arrêt énumère une série de constations des magistrat·es de la cour d'appel, présentées comme faisant obstacle à la caractérisation d'un lien de subordination. Sont ainsi relevés l'absence d'obligation de non-concurrence ou d'exclusivité, la liberté de connexion, l'existence de la catégorie « chauffeur favori » ouvrant la possibilité au chauffeur de développer une clientèle, ou encore le fait que le chauffeur dispose de la faculté de refuser une course et qu'en cas de déconnexion il puisse se reconnecter presque immédiatement par un simple clic. C'est à partir de cet ensemble d'éléments que la Cour de cassation tranche :

> « La cour d'appel, ayant procédé à la recherche prétendument omise par la troisième branche du moyen, a ainsi pu déduire de ses constatations que le chauffeur ne réalisait pas des prestations dans un lien de subordination à l'égard de la société Uber ».

La cour d'appel a donc bien caractérisé les éléments de contrainte. La seconde branche du moyen est, quant à elle, jugée « inopérante ».

La réponse apportée par la Cour de cassation, qui se contente pour l'essentiel de reprendre les motifs développés par la 6-2' sans exercer de contrôle réel, semble bien légère. D'une part, la chambre sociale ne relève pas le fait que la cour d'appel fonde largement son analyse de la

[731] « [L]e fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV. », Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316.

contrainte sur des éléments de nature essentiellement contractuelle, en contradiction avec le principe de primauté des faits sur les dénominations choisies par les parties. D'autre part, la mise en avant de l'autonomie des chauffeurs passe sous silence les contraintes organisationnelles qui devraient neutraliser cette autonomie. La Cour ne mobilise pas la méthode de l'« exception de service organisé » issue de l'arrêt *Uber I*, au titre de laquelle « l'intégration dans le service organisé rendrait nécessairement infructueuse la démonstration de l'indépendance »[732]. Cette absence est d'autant plus difficile à comprendre que, dans ses arrêts *Uber III* du 5 mars 2025, un moyen analogue a été jugé suffisant pour entraîner la cassation.

Si l'allègement de l'intensité du contrôle semble partiellement expliquer une telle position, une explication plus interne à la décision doit au préalable être avancée. Le moyen au pourvoi laisse intact un des arguments fondamentaux du raisonnement de la cour d'appel, à savoir celui de la légalisation du modèle économique d'Uber.

### 2.1.2 L'argument de la légalisation du modèle économique d'Uber

La véritable nouveauté qui distingue la série de 43 arrêts de la 6-2' des séries précédentes de la cour d'appel de Paris réside dans l'argument au titre duquel le modèle d'affaires d'Uber aurait été préalablement légalisé par la LOM. Cet argument, issu des plaidoiries des avocat·es d'Uber, est annoncé par une formule-type que l'on retrouve dans chacun des arrêts standardisés de la 6-2' :

> « À cet égard, les sociétés intimées font utilement valoir que depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 ».

Certes, les arrêts du 11 mai 2023 de la cour d'appel de Paris, à l'origine de l'arrêt *Uber III* de la Cour de cassation, mentionnaient déjà expressément les évolutions législatives récentes, en particulier telles qu'issues de la LOM et des ordonnances du 6 avril 2022[733]. Ces précisions demeuraient toutefois allusives et restaient marginales dans ces arrêts. Au contraire, la 6-2', dans ses arrêts de décembre 2023 à juin 2024, leur consacre une attention soutenue, au point qu'ils constituent le socle analytique des décisions sérielles. À l'occasion d'un examen attentif des motifs de ces décisions, nous avons mis en évidence une méthode d'analyse que nous avons qualifiée de « substitution de la légalité formelle à la réalité de la contrainte », et avons démontré le caractère central de cette démonstration dans l'analyse de la 6-2'[734]. Il s'agit bien là du cœur de ces décisions. Cette analyse, parfois contestée par nos enquêtés et d'ores et déjà

[732] T. Pasquier, « L'arrêt Uber - Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

[733] « Les évolutions législatives ou conventionnelles récentes n'aboutissent pas à faire des chauffeurs des salariés mais à ce que les "travailleurs des plateformes obéissent (...) à un statut d'indépendant spécifique, à part entière et articulé par la loi" (en gras dans les conclusions) autour des dispositions du code des transports, du code du travail et des accords collectifs du secteur des plateformes » ; v. par ex. Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08225.

[734] V. chapitre 6, 1.2 : « Le discours législatif au service de l'indépendance : une analyse auto-justificatrice ».

écartée par plusieurs arrêts d'appel (y compris au sein-même de la cour d'appel de Paris) (2.1.2.1) se trouve pourtant, de manière surprenante, implicitement préservée par la Cour de cassation dans ses arrêts du 9 juillet 2025 (2.1.2.2).

#### 2.1.2.1 Un argument contesté par les magistrat·es

Lors de nos entretiens réalisés en novembre 2024, nous avons eu l'occasion d'interroger les magistrat·es de la chambre sociale de la Cour de cassation sur la portée de l'argument tenant à la modification du modèle économique d'Uber en lien avec la LOM. Prudents, ceux-ci n'excluent pas l'existence de circonstances nouvelles :

> Q : Je vous pose la question parce que les avocats du côté des plateformes mettent en avant que le modèle de fonctionnement aurait beaucoup changé après 2020. Après la mise en place de la loi de LOM qui fixe notamment des impératifs de transparence, de connaissance de la course, etc., et que eux voient comme des éléments forts qui permettent...
>
> CCC3 : Oui. Là, comme on n'a que la date des arrêts, il faudrait regarder chaque arrêt pour savoir quelle est la date des faits. Et comme il y a la procédure prud'homale, et on ne sait pas combien de temps ça a mis devant le CPH, il faudrait regarder quel état d'application il s'agissait.
>
> CCC2 : Et puis ce sont des arrêts qui ont rejeté les demandes de requalification. Justement, peut-être qu'ils prennent en compte de nouvelles circonstances.

Un·e avocat·e général·e, émet d'ailleurs un avis nuancé quant à ces hypothétiques « nouvelles circonstances » :

> AGCC2 : Bien sûr que si les plateformes justifient répondre à toutes ces contraintes légales issues de la loi LOM, ça ne pourra plus être un argument, en tout cas, tiré par les travailleurs pour dire : « Vous voyez, je suis en état de subordination parce que ma plateforme me fixe le prix, parce qu'elle me fixe un itinéraire, parce que ci, parce que ça ». Là, la plateforme se conforme à des prescriptions légales. Il faudra que dans ces cas-là, la preuve de la subordination juridique, elle va vraiment se situer dans les faits. Est-ce qu'il y a un contrôle des directives, un contrôle et des sanctions au moment où le travailleur se connecte ? Ça va vraiment se situer sur cette temporalité-là.

L'avocat·e général·e estime ici que la démonstration de la subordination ne peut se déduire de la simple mise en conformité avec des dispositions légales, mais doit nécessairement être recherchée « dans les faits ». Une telle analyse conduirait à opérer une distinction pour le moins délicate entre, d'une part, les faits découlant de l'application d'un régime et, d'autre part, les faits issus de la seule pratique subordonnante des plateformes. Cette distinction reviendrait *in fine* à neutraliser certains pans du pouvoir de contrainte exercé par la plateforme dans l'opération de qualification juridique. Aussi, certain·es conseiller·ères de la chambre sociale n'hésitent pas à adopter des positions plus tranchées :

> CCC2 : C'est quelque chose d'annexe, d'à part, c'est justement quelque chose qui est mis en œuvre par les plateformes pour dire, regardez, on se soucie d'offrir à nos travailleurs des conditions, des protections, mais qui visiblement, de toute façon, ne suffisent pas à ceux qui après saisissent une action en requalification, etc. C'est un élément de contexte, mais qui ne peut pas être mobilisé pour dire oui ou non, il y a un contrat de travail, etc.

L'idée selon laquelle la mise en conformité d'Uber aux dispositions de la LOM relève du seul contexte et ne saurait déterminer l'appréciation du juge nous semble juridiquement convaincante, en ce qu'elle constitue l'application la plus fidèle du principe de primauté des faits : l'opération juridictionnelle de qualification du contrat de travail consiste à caractériser un état de fait, et non à appliquer un régime juridique préétabli. En toute hypothèse, nous observons que cet enjeu est discuté au sein de la chambre sociale de la Cour de cassation.

De manière plus tranchée, plusieurs arrêts d'appel ayant eu à connaître de l'argument de la légalisation du modèle économique d'Uber par la LOM ont retenu des solutions nettes et sans équivoque. Ces décisions revêtent une importance particulière dans notre corpus en ce qu'elles s'inscrivent dans le droit fil de la jurisprudence *Uber I* de la Cour de cassation et donnent à voir les modifications les plus récentes dans le fonctionnement d'Uber. C'est d'abord la position qu'a adoptée la cour d'appel de Grenoble, saisie sur renvoi après l'arrêt de cassation *Uber II* du 25 janvier 2023[735]. Après examen des articles L.1326-1 et L.1326-4 du Code des transports, les magistrat·es constatent qu'il existe bien un régime spécifique pour les plateformes de livraison et de VTC. Mais l'arrêt précise aussitôt :

> « Pour autant, ces dispositions spécifiques n'empêchent pas le chauffeur de soutenir que la plateforme n'agissait pas comme un simple intermédiaire technique, ni d'apporter la preuve du caractère fictif de son statut d'indépendant et de l'existence d'un lien de subordination ».

Au moyen d'une formulation sans équivoque, les magistrat·es prennent soin de distinguer l'opération de qualification d'une notion de celle consistant à appliquer un régime juridique annexe. Ce faisant, ils·elles assument pleinement leur office.

Les décisions rendues récemment par la cour d'appel de Paris endossent, également, très clairement cette analyse. Ainsi, la 9e chambre du pôle social (rappelons-le, présidée par une ancienne conseillère référendaire à la chambre sociale de la Cour de cassation) écarte sèchement cette argumentation dans une série de trois arrêts rendus le 18 décembre 2024[736]. L'argument d'Uber est d'abord examiné :

> « Les sociétés Uber soutiennent que la fixation du prix de la prestation par Uber ne saurait être analysée comme un indice de subordination du chauffeur dès lors que cette pratique est expressément prévue par les articles L.7342-1 du code du travail et L.1326-2 du code des transports ».

Puis, l'arrêt rejette cet argument au moyen d'une formule qui, à nos yeux, revêt la portée d'une règle de principe :

> « Mais la prévision légale d'une telle pratique en-dehors d'une relation de contrat de travail n'empêche pas que cet élément puisse être regardé comme participant de la fixation unilatérale des conditions de travail » (nous soulignons).

Une approche similaire se retrouve dans les arrêts rendus par la 8e chambre de la cour d'appel de Paris à la même période[737]. Uber soutenait que l'appréciation de la relation de travail devait

[735] CA Grenoble, Ch. Sociale – Section A, 5 décembre 2023, RG n° 23/01207.
[736] CA Paris, Pôle 6, chambre 9, 18 décembre 2024, RG n° 22/03463, 22/03462, 22/03454.
[737] V. par ex. Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 8, 6 février 2025, RG n° 22/03456.

tenir compte de la « profonde évolution de l'application Uber » intervenue à compter de 2020, à la suite de l'adoption de la LOM ainsi que des accords conclus dans le cadre de l'ARPE. Sans éluder cet argument, la 6-8 admet que :

> « La période de travail de M. [F] avec la société Uber peut inclure la référence à ces nouvelles dispositions ».

Mais elle précise immédiatement :

> « Pour autant, si comme elle le démontre, la société Uber a fait évoluer à partir de juillet 2020, et plus encore en septembre 2023, le statut des chauffeurs VTC travaillant avec elle, il demeure d'une part, que M. [F] a travaillé sous l'empire des dispositions antérieures, et d'autre part, qu'en toute hypothèse, la présomption de l'article L. 8221-6 étant simple, il convient de confronter aux éventuels indices de subordination, les éléments présentés pour crédibiliser le statut d'indépendant y compris en tant que de besoin, en tenant compte des évolutions successives évoquées par la société Uber » (nous soulignons).

L'argument tiré d'une légalisation préétablie du modèle économique d'Uber n'est pas analysé pour lui-même, mais replacé dans le cadre classique de l'appréciation des indices de la subordination. En somme, par cette formulation, la 6-8 recentre l'analyse sur le fond du litige. De surcroît, en rappelant que la présomption posée par l'article L.8221-6 du Code du travail est une présomption simple, la 8e chambre souligne qu'il n'existe aucune présomption irréfragable d'indépendance et que les éléments invoqués au soutien du maintien de la présomption doivent être confrontés à la réalité des relations de travail.

Dans l'ensemble de ces illustrations, les magistrat·es ont méthodiquement déconstruit l'argumentation d'Uber tirée d'une prétendue légalisation *ex ante* de son modèle économique, préservant ainsi le caractère d'ordre public du droit du travail. Lors de son délibéré le 11 juin 2025, la Cour de cassation disposait donc de quelques solides précédents lui permettant d'écarter une telle analyse.

#### 2.1.2.2 Un argument qui échappe pourtant à la cassation

L'argument substituant la légalité formelle à la réalité de la contrainte, élaboré par les avocat·es d'Uber et repris par la 6-2' dans ses 43 décisions sérielles de décembre 2023 à juin 2024, va finalement échapper à une censure devant la formation plénière de la chambre sociale de la Cour de cassation. Les motifs des arrêts du 9 juillet 2025 mettent en évidence deux constatations des juges du fond :

> « la cour d'appel (…) a relevé que conformément à l'article L. 1326-2 du code des transports qui fait interdiction aux plateformes de mettre fin à la relation contractuelle au motif que les travailleurs ont refusé une ou plusieurs propositions, il n'est pas justifié ni allégué une suspension ou une rupture de la relation contractuelle en lien avec des refus de proposition de prestation de transport
>
> (…)
>
> S'agissant des tarifs, la cour d'appel a relevé que la fixation du prix par la plateforme est légalement prévue en application des articles L. 7341-1 et suivants du code du travail, et qu'à cet égard, depuis le mois de juillet 2020, l'application Uber a évolué afin de se conformer aux nouvelles dispositions de la loi d'orientation des mobilités du 24 décembre 2019 ».

Il s'agit ici d'extraits bien connus, car déjà cités et commentés, issus des arrêts sériels de la 6-2'[738]. La lecture des motifs de la Cour de cassation n'apporte, à cet égard, aucun éclairage supplémentaire. Si nous avons déjà eu l'occasion de proposer une analyse critique de ces raisonnements, notamment en raison du fait que cette démarche procède selon nous d'une confusion entre l'opération de qualification d'une notion juridique et celle consistant à appliquer un régime[739], la survenance de ces nouveaux arrêts de la Cour de cassation nous conduit à renouveler notre désapprobation, cette fois sous un angle plus interne.

L'un des apports récents de la jurisprudence de la Cour de cassation réside dans la précision au titre de laquelle la contrainte subordonnante est de source mixte : elle procède à la fois des faits et des instruments contractuels[740]. Dans le prolongement, nous ne voyons pas de difficulté particulière à ce que la subordination découle de la mise en conformité d'une entreprise à des réglementations sectorielles[741].

Davantage, admettre que l'invocation d'un régime exogène au droit du travail puisse neutraliser l'appréciation de la contrainte vécue par les chauffeurs emporte un double effet négatif. D'abord, cela revient à paralyser le caractère d'ordre public du droit du travail, dont l'application se trouverait limitée par l'existence de régimes juridiques périphériques. D'autre part, cela aboutit *de facto* à réinstaurer une présomption irréfragable de non-salariat, alors même qu'un tel mécanisme a été frappé d'inconstitutionnalité par le Conseil constitutionnel[742]. Cette réapparition d'une présomption irréfragable d'origine légale est d'autant moins acceptable que, depuis cette même décision du Conseil constitutionnel, la Cour de cassation se prévaut d'une constitutionnalisation du critère du lien de subordination[743]. Nous ne pouvons que constater que ces contradictions au sein même de la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation minent la portée des arrêts *Uber IV*.

Mais en réalité, une des principales difficultés que nous observons dans les arrêts du 9 juillet 2025 tient à l'absence de toute critique, dans les différentes branches du moyen de cassation (du moins tels que reproduits dans les arrêts), de l'argument tiré d'une prétendue légalité

[738] V. chapitre 6, 1.2.2 « Une confusion entre la qualification d'une notion et l'application d'un régime ».
[739] V. également chapitre 3.
[740] Cass. soc., 27 sept. 2023, n° 20-22.465, Tok Tok Tok, *Dalloz actualités*, 10 oct. 2023, obs. Gabroy ; *JCP S* n° 41. 26, obs. Loiseau ; v. M. Vicente, « Le contrat et les faits dans les procès des plateformes. Deux décisions de cours suprêmes aux antipodes : les arrêts Tok Tok Tok en France et IWGB v. CAC au Royaume-Uni », *Revue des Plateformes Numériques*, 2024, Vol. 1, n° 1.
[741] V. Chapitre 3.
[742] Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019 ; *AJCT* 2020. 5, obs ; D. Necib ; v. également F. Favennec-Héry, « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n°1896, p. 8 ; B. Gomes, « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42 ; A. Jeammaud, « Le régime des travailleurs des plateformes, une œuvre tripartite », *Droit Ouvrier*, 2020, p. 181 ; 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.
[743] Note explicative relative à l'arrêt n° 374 du 4 mars 2020 (pourvoi n° 19-13.316) ; v. également le Rapport annuel 2020 de la Cour de cassation, p. 121.

préétablie du modèle économique d'Uber. Il n'est pas certain que la chambre sociale ait eu connaissance des positions adoptées par la cour d'appel de Grenoble ou par les 8e et 9e chambres de la cour d'appel de Paris à cet égard. À l'occasion d'un entretien réalisé en 2024 avec un·e avocat·e des chauffeurs, nous avons cherché à savoir s'il existait selon lui·elle un enjeu, pour Uber, à porter devant la Cour de cassation son « nouveau » modèle économique, afin d'obtenir une validation de celui-ci au regard de la LOM :

> T5C3 : On va le voir le 11 juin *(2025, jour de l'audience publique de la chambre sociale de la Cour de cassation, note de l'auteur)*. C'est-à-dire que les arguments sont évoqués. [L'avocat·e au conseil] nous a dit qu'il n'y a pas besoin de répondre (…) [il·elle] avait l'air très indifférent.

Si l'argument d'une prétendue légalisation du modèle économique d'Uber n'a manifestement pas retenu l'attention de l'avocat·e au conseil, nous y voyons une lacune importante dans l'argumentation développée au soutien du pourvoi. Aussi, plus qu'un véritable désaveu, l'arrêt *Uber IV* apparaît comme un rendez-vous manqué.

## 2.2 Un affaiblissement de l'intensité du contrôle plutôt qu'un revirement

Il n'est pas aisé de tirer de réels enseignements des arrêts du 9 juillet 2025 de la Cour de cassation. Le circuit juridictionnel qu'a connu cette affaire (FR : formation restreinte de chambre) de même que l'absence de publicité (D : arrêt simplement diffusé) fournissent une indication claire sur la portée que souhaite conférer la cour régulatrice à ces arrêts : ils sont dépourvus de valeur jurisprudentielle. Il serait particulièrement malavisé de déduire de ces arrêts que la chambre sociale de la Cour de cassation a validé les arguments des défendeurs au pourvoi, en particulier l'argument de la liberté et l'argument de la légalisation du modèle économique d'Uber.

Aussi, pour analyser ces arrêts, il convient d'en revenir à une règle procédurale élémentaire : la Cour de cassation ne juge pas les faits. Si elle a pu exercer un contrôle plus serré à l'occasion de ses premiers « grands » arrêts relatifs aux plateformes (2.2.1), la Cour de cassation a vocation à se désintéresser de ce contentieux (2.2.2).

### 2.2.1 *Take Eat Easy* et *Uber I* : à situation exceptionnelle, degré de contrôle exceptionnel

Au titre de sa mission « d'assurer l'unité de législation par l'unité de la jurisprudence »[744], la Cour de cassation a interdiction de connaître du fond des affaires[745]. L'appréciation des faits

[744] J. Boré, L. Boré, *La cassation en matière civile*, 6e éd., 2023, Paris, Dalloz, n° 64.05 et s.

[745] Au titre de l'article 604 du Code de procédure civile, « Le pourvoi en cassation tend à faire censurer par la Cour de cassation la non-conformité du jugement qu'il attaque aux règles de droit. » ; l'article L.411-2 du Code de l'organisation judicaire complète « La Cour de cassation ne connaît pas du fond des affaires ».

relève du seul pouvoir souverain des juges du fond[746]. C'est sur la base de leurs constatations souveraines que la Cour de cassation contrôle la qualification juridique des faits (soit l'acte d'identification d'une situation de fait à une notion légale)[747]. Sans sortir de son rôle de juge du droit, la Cour de cassation peut s'assurer que la décision attaquée respecte les règles de preuve et contient les constatations attendues, faute de quoi son contrôle serait sans objet. Néanmoins, elle n'est pas en mesure d'examiner les pièces produites devant les juges du fond, de rechercher de nouvelles preuves, ni même d'examiner de nouvelles pièces que lui communiqueraient les parties[748]. Il serait donc juridiquement erroné d'affirmer que la chambre sociale de la Cour de cassation a exercé un contrôle sur les faits dans le contentieux relatif au statut des travailleurs des plateformes. Cela étant, selon les termes d'un rapport de la Cour de cassation :

> « lorsqu'elle se prononce, la Cour de cassation se contente rarement d'apprécier la seule conformité du jugement à la norme. Elle n'est pas indifférente aux conséquences sociales et économiques de ses décisions »[749].

Face à un phénomène tel que l'essor des plateformes numériques, s'accompagnant d'un intense débat doctrinal et de prises de positions divergentes au sein même du champ judiciaire[750], il est vraisemblable que les magistrat·es de la chambre sociale de la Cour de cassation aient accordé une attention particulière aux faits qui sous-tendent les pourvois qui leur étaient soumis. Cette attention portée aux faits, sans doute inhabituelle dans l'activité juridictionnelle de la Cour de cassation, nous a été rapportée par les magistrat·es eux-mêmes en entretien. Plusieurs témoignages nous indiquent que ceux·celles-ci ont mené des recherches et se sont documenté·es au-delà des seuls éléments figurant dans les moyens du pourvoi. C'est ce qu'illustre le témoignage marquant d'un·e avocat·e général·e à propos de son travail préparatoire à ses conclusions :

> Comment faire, d'ailleurs, pour savoir quel est le modèle économique ? En fait, je remplissais, j'allais sur le... « Vous voulez devenir livreur chez nous... » et donc je remplissais le truc pour voir, sans mettre mes coordonnées, évidemment, à la fin, mais c'est un moyen d'avoir des informations. (…) Pour Uber, j'avais même découvert un site, je ne sais pas s'il existe encore, je voulais aller regarder avant de vous voir, puis j'ai oublié, qui s'appelait Uberzone, (vous allez le retrouver), j'étais allée sur Uberzone. Et c'est un lieu où les chauffeurs de ce genre, pas seulement Uber, il y avait LeCab, etc. Ils échangent sur leurs conditions de travail (…). Ça m'a permis, ça permet notamment de rentrer dans le dossier, de donner de la chair au dossier.

Un tel témoignage peut, certes, s'expliquer par la position particulière de l'avocat·e général·e, pensée au sein de la Cour de cassation comme une « fenêtre vers l'extérieur »[751]. Toutefois,

---

[746] Ceux-ci disposant du pouvoir d'ordonner des mesures d'instruction et d'apprécier la force probante des preuves (notamment en présence de présomptions, telle que celle posée par l'article L.8221-6 du Code du travail).
[747] G. Lyon-Caen, « Qualis labor, talis qualitas », *Droits*, 1993, p. 67.
[748] J. Boré, L. Boré, *La cassation en matière civile*, 6e éd., 2023, Paris, Dalloz, n° 64.05 et s.
[749] Rapport 2018 de la Cour de cassation : *Le rôle normatif de la Cour de cassation*, La Documentation française.
[750] A. Fabre, « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », Droit social, 2018, p. 547 ; G. Loiseau, « La résistance des juges du fond à la requalification en contrat de travail des relations contractuelles des travailleurs de plateformes de mobilité », *Communication Commerce électronique*, n° 6, 2021, comm. 44.
[751] J.-L. Nadal, « La jurisprudence de la Cour de Strasbourg : une chance pour le parquet général de la Cour de cassation », *D.*, 2005, p. 800.

quelques observations du même ordre se retrouvent chez des magistrat·es du siège. Ainsi un·e conseiller·ère relate, en entretien :

> CCC3 : Et on avait été frappé dans l'affaire Uber, c'est que quand on regardait les Terms and Conditions du contrat d'Uber, il y avait 80 pages de clauses contractuelles, pas une sur le montant de la redevance.

En somme, la nouveauté qui caractérise l'essor des plateformes numériques a pu conduire certain·es magistrat·es à regarder les pièces du dossier, à s'intéresser au fonctionnement concret de ces opérateurs, à chercher à percer le mystère de leur modèle économique, au-delà de la seule lecture des constatations des juges du fond. Si une telle démarche est sans doute inhabituelle, elle correspond à n'en pas douter à ce qui peut être attendu d'une cour régulatrice confrontée à un phénomène économique nouveau, qui plus est lorsque ce phénomène déstabilise les catégories juridiques existantes. Une telle observation scrupuleuse des faits semble avoir été nécessaire à l'édiction des « grands » arrêts que furent les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber I*, qui ont eu pour ambition de fixer un cadre méthodologique d'appréciation judiciaire de la contrainte salariale dans le contexte de l'essor des plateformes numériques et du management algorithmique. Ce contexte explique, en outre, l'effort particulier qu'a fourni la Cour de cassation pour diffuser et expliciter ces arrêts.

Un tel niveau de contrôle et d'attention jurisprudentielle n'a toutefois pas vocation à perdurer.

### 2.2.2 Le retour à un contrôle ordinaire par la Cour de cassation

Lors des entretiens, une expression est revenue à plusieurs reprises dans les propos de nos enquêté·es : celle d'un retour à un « contrôle allégé ». Discutée en doctrine[752], cette expression nous est expliquée de la façon suivante lors de l'entretien réalisé auprès des avocates générales :

> Q : Qu'est-ce que vous voulez dire par contrôle allégé ?
>
> AGCC2 : C'est quand il y a une part importante qui relève de l'appréciation purement factuelle et des éléments de preuve, quelle que soit la chambre de la Cour de cassation, c'est pareil pour toutes les chambres, tout ce qui relève de l'appréciation purement factuelle et de l'appréciation de la force probante du niveau des preuves fournies, de la suffisance des preuves, et de la force probante des preuves qui sont produites. Ça, c'est complètement souverain des juges du fond. Et la Cour de cassation ne fait aucun contrôle là-dessus, c'est de l'appréciation souveraine. La Cour va simplement vérifier qu'il y a une caractérisation par la cour d'appel des critères du contrat de travail qu'elle caractérise bien, notamment, le lien de subordination juridique. Et c'est en ça que le contrôle s'exerce, c'est en ça que le contrôle est allégé, parce que ce n'est qu'un contrôle de méthodologie du raisonnement et de caractérisation du lien de subordination juridique. Mais elle ne va pas aller dire, sur des éléments de fait qui ont été retenus par la cour d'appel ou des éléments qui ont été écartés par la cour d'appel, elle ne va pas pouvoir dire : -

[752] Pour une opposition à cette terminologie : « On entend de plus en plus souvent les magistrats évoquer un contrôle "léger" de telle ou telle qualification par rapport à un contrôle "lourd". Ainsi, il existerait différents degrés dans le contrôle des qualifications. A notre avis, cette idée est erronée et obscurcit inutilement la technique de cassation. En effet, le contrôle des qualifications existe ou n'existe pas. Il n'y a pas, en l'espèce de demi-mesures possibles. (…) Ce qui est vrai, en revanche, c'est qu'à l'occasion de ce contrôle des qualifications, la Cour régulatrice peut compléter la notion légale par une définition très précise, ou, au contraire, ne pas donner de définition et dire, au cas par cas, comment les faits de l'espèce doivent être légalement qualifiés. », J. Boré, L. Boré, *La cassation en matière civile*, 6e éd., 2023, Paris, Dalloz, n° 65.131.

> « Non, là, elle aurait dû le retenir, là, il fallait qu'elle écarte ». Ça ne relève pas du pouvoir de contrôle de la Cour de cassation.
>
> AGCC3 : On est vraiment, là, sur une question de technique de cassation.
>
> AGCC2 : Oui, c'est pas évident à comprendre, c'est subtil. C'est pour ça que des décisions peuvent aboutir sur une même plateforme, avec des travailleurs qui font le même job, à des décisions, des orientations contraires. Le dossier *Le Cab* l'illustre très bien.

Cette pratique du « contrôle allégé » correspond ainsi à un simple contrôle de la méthode de qualification juridique employée par les juges du fond (explicitée par l'expression « contrôle de méthodologie ») délaissant l'examen des faits à l'appréciation souveraine des juges du fond. Cela renvoie ainsi à une pratique juridictionnelle qui nous a été exposée par une avocate au Conseil spécialisée en droit du travail en entretien. Celle-ci indique que, le plus souvent, les pourvois formés en matière de requalification du contrat sont rejetés selon la procédure dite « 10-14 », par laquelle la Cour de cassation estime qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée[753]. Comme nous l'explique cette avocate au conseil :

> T6C4 : Donc, vous déposez votre mémoire, tout propre et tout. Et puis, la partie adverse dépose son mémoire tout propre. Voilà, tout se passe bien. Et puis, vous avez un magistrat qui est le conseiller rapporteur qui dépose un rapport. Et certains de ces rapports s'intitulent 10.14 « Avis de rejet non spécialement motivé ». C'est ce qui permet à la Cour de cassation de rejeter par une décision non spécialement motivée les moyens dont elle estime qu'ils ne sont manifestement pas de nature à entrer en cassation.

En l'absence d'un examen approfondi, les pourvois demandant la révision d'un arrêt d'appel relatif à la qualification du contrat de travail échouent fréquemment. L'avocate au Conseil souligne même que l'arrêt *Take Eat Easy* constitue, à cet égard, une véritable anomalie, l'enjeu de politique juridique ayant, en l'espèce, déjoué le sort habituellement réservé à ce type de demande :

> Q : C'est-à-dire que, de ce que je comprends, sans la dimension, sans tout ce qui entoure l'affaire, c'est-à-dire sa portée, son contexte, ses enjeux, etc., ce genre de situation, normalement, ça part plutôt sur...
>
> T6C4 : Oui, ça part plutôt sur du rejet.

Nous l'interrogeons sur le traitement habituel du contentieux de la requalification du contrat de travail en dehors du cas particulier des plateformes numériques :

> T6C4 : Oui, il y a beaucoup... Je trouve qu'il y a quand même pas mal de contentieux de requalification, mais classiques, d'auto-entrepreneurs de base hors plateforme.
>
> Q : Il y a toujours des pourvois qui sont formés là-dessus ?
>
> T6C4 : Oui, il y en a pas mal. Et on perd très régulièrement parce que justement, la Cour de cassation nous dit que c'est très très souverain. Et elle fait un contrôle de qualification extrêmement léger. C'est-à-dire que la cour d'appel a pu déduire des trois constatations qui se battent en duel qu'il n'y avait pas de lien (…) qu'il n'y avait pas de lien de subordination. Et y compris avec des formules... « La cour d'appel a fait ressortir ». Alors quand vous lisez « un arrêt a fait ressortir », c'est que ce n'est pas dans l'arrêt. Mais qu'on sent bien que... Grosso modo, c'est ce qu'elle a voulu dire. Et ça, on l'a énormément dans ce contentieux-là parce que c'est un contentieux pour le coup, je n'ai pas le sentiment qui les intéresse, sorti de plateforme.

[753] Code de procédure civile, art. 1014 : « Après le dépôt des mémoires, cette formation décide qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée lorsque le pourvoi est irrecevable ou lorsqu'il n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation. ».

Ce témoignage nous semble particulièrement éclairant en ce qu'il nous fournit un indice permettant de replacer le contentieux relatif au statut des livreurs et des chauffeurs des plateformes dans le cadre plus classique de la qualification du contrat de travail devant la chambre sociale de la Cour de cassation. Les deuxième, troisième et quatrième vagues d'arrêts *Uber* se distinguent ainsi nettement de l'arrêt *Uber I*, non seulement parce qu'elles relèvent d'un contrôle désormais ordinaire exercé par la Cour de cassation, mais aussi en raison du caractère particulièrement léger de ce contrôle. Ces arrêts sont annonciateurs du fait que, désormais, les pourvois formés par les travailleurs des plateformes ne feront plus l'objet d'un traitement exceptionnel. C'est précisément ce qu'explique un·e conseiller·ère à la chambre sociale :

> CCC2 : Ce que je voudrais ajouter aussi c'est que c'est un contentieux devant la section 3 qui accorde une large part en place aux circonstances de fait et pour lequel on a un contrôle qui est quand même... Déjà sur l'appréciation des éléments de fait, mais les cours d'appel restent souveraines, après sur les qualifications juridiques on est là sur un niveau où on a un contrôle qui reste quand même assez léger sur la qualification d'état de subordination et c'est un contentieux qui est majoritairement traité... Il y a assez peu de cassations justement parce qu'on n'a pas un contrôle lourd et le contentieux général de l'existence du contrat de travail et la requalification et il y a peu de cassations sur le contentieux général et quand on a des rejets il est essentiellement traité en rejets non spécialement motivés, on n'a quasiment jamais de rejets motivés sur des questions d'existence du contrat de travail et le contentieux des plateformes est traité finalement de la même façon, quand on a eu des questions juridiques qui ont dû être tranchées par des arrêts motivés et il se trouve que ça a été essentiellement des cassations, mais par la suite c'est un contentieux, c'est ce qu'on dira dans l'étude, je le signale, dans l'étude annuelle, c'est que c'est un contentieux finalement qui est traité comme toutes questions d'existence du contrat de travail et qui ne donne pas forcément lieu à des arrêts motivés.

Prolongeant cet extrait d'entretien, nous pouvons ainsi lire dans le rapport de l'étude annuelle de 2024 :

> « Le contentieux du statut des travailleurs de plateforme a permis de vérifier la pertinence et la stabilité de la définition du contrat de travail telle qu'on la connaissait depuis près d'un siècle, et a justifié, compte tenu du débat qu'il a suscité, que la chambre sociale de la Cour de cassation lui donne une visibilité particulière, par des arrêts le plus souvent rendus en formation de section et faisant l'objet d'une publication. Pour autant, une fois les jalons posés, les pourvois relatifs au statut des travailleurs de plateforme n'ont pas vocation à faire l'objet d'un traitement particulier dans l'activité de la chambre sociale »[754] (nous soulignons).

En somme, l'attention spécifique accordée par la chambre sociale de la Cour de cassation au phénomène des plateformes numériques, et qui a connu son apogée avec les arrêts *Take Eat Easy* du 28 novembre 2018 et *Uber I* du 4 mars 2020, fait figure d'exception dans le contentieux de la qualification du contrat de travail. Ce type de contrôle n'ayant pas vocation à perdurer dans le temps, le retour à un « contrôle allégé » était inéluctable.

C'est à l'aune d'un tel contrôle allégé que doivent être compris les arrêts du 9 juillet 2025. Non seulement la portée normative de ces arrêts apparaît limitée, voire inexistante, mais le contrôle

[754] *La définition du contrat de travail par la chambre sociale de la Cour de cassation à l'ère des plateformes numériques. Étude de la chambre sociale*, Recueil annuel des études, La Documentation Française, 2024. Rapport rédigé par M.-A. Valéry, avec la participation de A. Berriat, E. Wurtz.

de la qualification opéré par les magistrat·es de la chambre sociale en formation restreinte n'a pas vocation à scruter en profondeur les motifs de l'arrêt d'appel. Ils ne sauraient, dans ces conditions, être regardés comme traduisant un revirement, ni-même un ajustement de la jurisprudence de la Cour de cassation ; pas davantage ne permettent-ils de se prononcer sur la conformité actuelle du modèle organisationnel d'Uber au droit du travail.

# Conclusion du chapitre 7

La Cour de cassation, en tant que juridiction régulatrice de l'ordre judiciaire, a assumé avec volontarisme sa mission d'unification de la jurisprudence dans le contentieux opposant des plateformes aux livreurs et aux chauffeurs qu'elles emploient. Au moyen de « grands » arrêts, réaffirmés avec constance, et appuyés par une activité intense de diffusion et d'explicitation, la chambre sociale de la Cour de cassation s'est donné les moyens d'harmoniser le contentieux relatif au statut des travailleurs des plateformes. Face à cette dynamique de régulation, le mouvement de résistance interprétative, et en particulier de la 2e chambre du pôle 6 de la cour d'appel de Paris, a fait long feu.

Pourtant, plusieurs séries de pourvois issues des décisions sérielles rendues par la « 6-2' » entre décembre 2023 et juin 2024 ont échappé à la censure de la Cour de cassation : par deux arrêts du 9 juillet 2025, la Cour de cassation renonce à censurer des arrêts emblématiques de la résistance en série de la 6-2'. Faut-il en conclure que la société Uber BV est parvenue à modifier son mode de fonctionnement pour véritablement se situer « sous le seuil de la subordination »[755] ? Nous ne le croyons pas. Ces arrêts sont traversés par des limites manifestes, tenant notamment à la nature du contrôle exercé par la chambre sociale statuant en formation restreinte. Leur portée normative est inexistante.

En réalité, sur la période récente, plusieurs juridictions du fond ont souverainement caractérisé l'existence d'un lien de subordination entre Uber et les chauffeurs que celle-ci emploie. En prenant expressément en compte les changements intervenus dans le fonctionnement de l'application en juillet 2020 et même en septembre 2023, ces décisions font la démonstration qu'en dépit des ajustements réalisés, le mode de fonctionnement d'Uber requiert toujours inévitablement, à ce jour, l'exercice d'une contrainte subordonnante sur les chauffeurs. Ces décisions proviennent notamment des huitième[756] et neuvième[757] chambres du pôle social de la cour d'appel de Paris, mais également de la 2e chambre elle-même, celle-ci ayant abandonné sa position de résistance en mai 2025[758]. À la fin de l'année 2025, nous pouvons donc affirmer que le contentieux social relatif au statut des travailleurs des plateformes est plus que jamais en voie d'unification.

[755] S. Ranc, « Uber (enfin) sous le seuil de la subordination », *BJT*, 2025, n°9, p. 21.
[756] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 8, 6 février 2025, RG n° 22/03458, 22/03455 ; 27 mars 2025, RG n° 22/03457, 22/03464, 22/03459, 22/03456.
[757] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 9, 18 décembre 2024, RG n° 22/03463, 22/03462, 22/03454.
[758] Cour d'appel de Paris, pôle 6, chambre 2, 22 mai 2025, RG n° 24/07275.

# Chapitre 8 : La concurrence déloyale fondée sur la violation du droit du travail : genèse, portée et limites d'un contentieux commercial émergent

Le contentieux social coexiste avec un contentieux commercial porté devant les juges des tribunaux de commerce[759] et des chambres commerciales des cours d'appel et de la Cour de cassation. Sur la période allant de janvier 2016 à juin 2024, le nombre de décisions rendues par les cours d'appel est bien moindre qu'en matière sociale puisqu'on ne compte que 7 arrêts[760]. La faible importance de ce corpus n'autorise pas un traitement statistique. Pour mieux comprendre les dynamiques à l'œuvre et les pratiques des juges du fond, une approche plus qualitative a été retenue[761]. Elle s'opère par l'analyse des décisions de justice pour mettre en lumière l'argumentation des parties au procès et des juges et, dans une moindre mesure, par des entretiens avec des avocat·es de travailleurs et de plateformes.

La finalité du contentieux commercial est bien différente de celle du contentieux social[762]. Il tend non pas à la requalification de la relation de travail en contrat de travail mais à la réparation d'un préjudice né d'une concurrence déloyale des plateformes envers d'autres entreprises opérant sur le même marché. La question salariale y intervient alors comme norme de référence du jeu concurrentiel – par le biais de la dénonciation d'un « avantage concurrentiel indu » – plutôt que comme source directe de droits individuels pour les travailleurs. Il n'en demeure pas moins que la question de la requalification en contrat de travail peut être au cœur des argumentations. Pour le dire vite, l'absence de reconnaissance de la qualité de salarié par les plateformes leur confèrerait un avantage concurrentiel indu résultant de l'économie des prélèvements obligatoires réalisé par la violation du Code du travail. Ce contentieux est à l'initiative soit des entreprises du secteur des transports (2), soit des entreprises de travail

Chapitre rédigé par Hélène Nasom-Tissandier.

[759] Devenus tribunaux des activités économiques pour 12 d'entre eux (dont le tribunal de commerce de Paris) depuis le 1er janvier 2025.

[760] Cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 10, 4 nov. 2019, n° 17/03896 ; cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 5, 12 déc. 2019, n° 17/03541 ; cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 5, 28 sept. 2023, n° 22/01726 ; cour d'appel de Paris, 30 mai 2018, n° 17/19711 ; cour d'appel de Paris, 15 nov. 2018, n° 18/06296 ; cour d'appel de Paris, 26 nov. 2020, n° 19/21650 ; cour d'appel de Versailles, 5 nov. 2020, n° 19/08569. On peut y ajouter un arrêt qui ne concerne pas toutefois la question de la concurrence déloyale fondée sur la violation de la législation du travail, cour d'appel de Paris 30 juin 2022, n° 19/21664.

[761] S. Gerry-Vernières, « Considérer le droit par ses acteurs à l'aide d'une démarche empirique. La connaissance des pratiques des juges du fond », *in* Frédéric ROUVIERE et Clotilde AUBRY DE MAROMONT, *La méthodologie de la recherche juridique pensée par ses acteurs, Cahiers de méthodologie juridique*, 2020-3, n° 33, p. 1599-1618

[762] Pour une analyse de ce contentieux du 31 mars 2015 au 18 février 2021, L. Thomas, « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT* 2022 p. 215.

temporaire (3). Au préalable, on peut s'étonner de l'absence d'action des travailleurs eux-mêmes devant le tribunal de commerce, alors même qu'ils sont censés avoir la qualité de travailleurs indépendants (1).

# 1 Le contentieux porté par les travailleurs est exclusivement social

En tant que travailleurs indépendants, les travailleurs des plateformes auraient qualité pour agir devant la juridiction consulaire en s'appuyant sur la nature commerciale du contrat conclu avec la plateforme. Par exemple, les chauffeurs sont liés à Uber par un contrat de partenariat commercial (couvrant notamment un contrat de prestation de services et un contrat de location de véhicule). Toutefois, aucune des décisions du corpus ne concerne une action qu'ils auraient initiée. L'absence de toute action de travailleurs devant les juridictions consulaires, alors même qu'ils sont juridiquement qualifiés de travailleurs indépendants, constitue en soi un résultat significatif : elle manifeste que la conflictualité liée aux plateformes est d'abord construite et portée dans les catégories du droit du travail.

Certaines dispositions du Code de commerce pourraient être mobilisées[763] : exploitation abusive par la plateforme d'un état de dépendance économique au sens de l'article L. 420-2[764] ; pratiques restrictives de concurrence engageant la responsabilité de leur auteur au sens de l'article L. 442-1[765]. Ce second texte, en particulier, vise dans son II la rupture brutale d'une relation commerciale établie qui peut être constitutive d'une pratique restrictive de concurrence. La relation commerciale concerne « toute personne exerçant des activités de production, de

[763] Sur ce point, v. L. Thomas, préc.

[764] C. com. Art. L. 420-2, al. 2 : « Est en outre prohibée, dès lors qu'elle est susceptible d'affecter le fonctionnement ou la structure de la concurrence, l'exploitation abusive par une entreprise ou un groupe d'entreprises de l'état de dépendance économique dans lequel se trouve à son égard une entreprise cliente ou fournisseur. Ces abus peuvent notamment consister en refus de vente, en ventes liées, en pratiques discriminatoires visées aux articles L. 442-1 à L. 442-3 ou en accords de gamme ».

[765] C. com. Art. L. 442-1 : « I. - Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé le fait, dans le cadre de la négociation commerciale, de la conclusion ou de l'exécution d'un contrat, par toute personne exerçant des activités de production, de distribution ou de services :
1° D'obtenir ou de tenter d'obtenir de l'autre partie un avantage ne correspondant à aucune contrepartie ou manifestement disproportionné au regard de la valeur de la contrepartie consentie ;
2° De soumettre ou de tenter de soumettre l'autre partie à des obligations créant un déséquilibre significatif dans les droits et obligations des parties.
II. - Engage la responsabilité de son auteur et l'oblige à réparer le préjudice causé le fait, par toute personne exerçant des activités de production, de distribution ou de services de rompre brutalement, même partiellement, une relation commerciale établie, en l'absence d'un préavis écrit qui tienne compte notamment de la durée de la relation commerciale, en référence aux usages du commerce ou aux accords interprofessionnels.
En cas de litige entre les parties sur la durée du préavis, la responsabilité de l'auteur de la rupture ne peut être engagée du chef d'une durée insuffisante dès lors qu'il a respecté un préavis de dix-huit mois.
Les dispositions du présent II ne font pas obstacle à la faculté de résiliation sans préavis, en cas d'inexécution par l'autre partie de ses obligations ou en cas de force majeure ».

distribution ou de services ». On peut ainsi imaginer une lecture des déconnexions brutales, si présentes dans le contentieux social, comme autant de ruptures brutales de relations commerciales établies, susceptibles d'ouvrir un autre front contentieux. La notion de relation commerciale établie est largement entendue et se comprend comme le « cas où la relation commerciale entre les parties revêtait avant la rupture un caractère suivi, stable et habituel et où la partie victime de l'interruption pouvait raisonnablement anticiper pour l'avenir une certaine continuité du flux d'affaires avec son partenaire commercial ». Selon la Cour de cassation, le caractère établi est révélé par « la régularité, le caractère significatif et la stabilité de la relation commerciale »[766]. La rupture brutale, sauf à être justifiée par la faute du cocontractant ou la force majeure, permet à toute personne y ayant un intérêt légitime, de demander réparation du préjudice subi du fait de la rupture brutale, voire de demander, même en référé, la cessation des pratiques abusives – ce qui peut conduire à la poursuite de la relation commerciale. Les déconnexions brutales souvent invoquées dans le contentieux social ne pourraient-elles pas être assimilées à de telles ruptures brutales de relations commerciales établies ?

Trois raisons peuvent être avancées pour expliquer ce désintérêt à l'égard du contentieux commercial. À la suite de Lou Thomas, on peut d'abord considérer que « les travailleurs de plateforme ne se conçoivent pas en eux-mêmes comme des travailleurs indépendants, partenaires de plateformes, mais comme des salariés de cette dernière »[767]. Cette dissonance entre qualification juridique et représentation subjective oriente leurs attentes vers le juge prud'homal, conçu comme l'arène où peut être reconnue la « vérité » salariale de la relation. Toutefois, c'est probablement une autre explication qui justifie que le contentieux soit exclusivement dirigé vers les juridictions sociales. Elle tient au fait que ce sont des avocat·es spécialistes de droit du travail qui traitent ces dossiers et que le contentieux s'est largement développé après que la Cour de cassation a prononcé la requalification en contrat de travail pour un chauffeur dans l'arrêt du 4 mars 2020. L'expertise travailliste joue ici un rôle de véritable « dispositif d'orientation » du contentieux, rendant plus crédible, plus familière et souvent plus rémunératrice la voie de la requalification que celle d'une action purement commerciale (par exemple pour rupture brutale de relations commerciales établies). L'arène prud'homale semble alors être une voie plus favorable aux travailleurs, même si ceux-ci ne se considèrent pas d'emblée comme des salariés :

> E : Vous n'avez jamais envisagé d'aller au tribunal de commerce pour rupture abusive d'un contrat commercial, ce genre de choses ?
>
> T2C2 : En tant que travailliste, déjà, ce n'est pas notre premier réflexe. Notre premier réflexe, c'est de voir, justement, si on se situe ou pas dans le contrat de travail. Après, il y en a peut-être qui auraient pu faire cette action-là. Mais non, ça n'a pas été du tout envisagé par notre cabinet.

[766] Cass. com. 15 sept. 2009, n° 08-19.200.
[767] L. Thomas, préc.

> T3C2 : Et puis, surtout, qu'ils se plaignaient, finalement, qu'ils n'étaient pas indépendants. Pour nous, c'était évident que c'était un contrat de travail. Et on discutait avec eux, ils le comprenaient. Il y en a pas mal qui le comprenaient, même.
>
> T2C2 : Et bing, arrive mars 2020, l'arrêt de la Cour de cassation *Petrovic*. Au même moment où on était en train de monter, d'ailleurs, ces dossiers.

Un avocat de travailleurs de plateforme a ainsi fait état de discussions sur le choix de l'arène judiciaire pertinente. C'est très clairement la conviction de l'avocat qui a fait pencher ce choix vers un contentieux prud'homal.

> NT4C8 : Il y avait avec le Clap le cas Stuart. Je crois qu'il y avait à peu près 50 personnes qui voulaient dénoncer ce qu'il se passait. Sauf qu'au niveau du Clap, ils avaient en tête de ne pas demander de requalification. Cela peut paraître fou, mais… c'était contesté en interne aussi, mais avec le discours, la boîte va fermer si on requalifie tout cela en contrat travail. On a des conversations dans le cadre de harcèlement, on a beaucoup d'échanges écrits parce que du coup la relation était plus poussée qu'avec un conseil classique. Il y a des demandes d'attestation. Il note clairement, oui, mais si tu n'attestes pas, tout le monde va être requalifié et dans ce cas-là tout le monde sera au SMIC, mais pourquoi le SMIC, mais parce que c'est comme ça, sinon on ferme, etc. C'est la menace classique pour tous les coursiers, c'est vrai que ça en dissuade beaucoup. Et là c'était un des arguments et ils voulaient agir devant le tribunal de commerce directement, notamment des mises en danger, des obligations d'avoir à répondre pendant qu'ils roulent et autres.

Un autre avocat fait état du fait, au-delà de sa conviction personnelle assise sur l'évolution de la jurisprudence de la Cour de cassation, que le choix peut être stratégique pour obtenir une indemnisation plus élevée. La qualité de salarié espérée « vaut » alors davantage, en termes indemnitaires, que celle de cocontractant commercial :

> NT1C5 : parce que le meilleur truc c'était la requalification surtout que j'avais eu le 4 mars 2020 une requalification à la Cour de cassation. Et puis c'était leur demande d'avoir des indemnités. J'allais pas aller au commerce parce que le commerce c'est pire, j'aurais pu demander 6 mois de préavis. Et puis j'estime qu'ils sont subordonnés, il y a tous les critères de subordination.

Enfin, on peut voir aussi dans cette préférence pour le contentieux social l'influence des organisations représentant les travailleurs qui coordonnent ces actions[768]. En construisant les litiges comme des revendications de statut et de droits sociaux, plutôt que comme des litiges de clientèle ou de flux d'affaires, ces collectifs confortent l'idée que le « bon juge » n'est pas le tribunal de commerce mais le conseil de prud'hommes.

Le contentieux commercial est donc concentré sur les litiges entre la plateforme et ceux qui se considèrent en situation de concurrence avec elle sur le même marché.

[768] V. Chapitre 1.

## 2 Action en concurrence déloyale pour non-respect de la législation du travail : une jurisprudence en construction

L'action en concurrence déloyale est une action en responsabilité civile pour faute prouvée, fondée sur les articles 1240 et 1241 du Code civil : « Tout procédé déloyal employé dans la lutte concurrentielle constitue une faute qui engage la responsabilité de son auteur, ce dernier étant tenu de réparer les conséquences dommageables de son acte »[769]. Si la concurrence déloyale peut emprunter diverses voies, l'une d'elle est la désorganisation générale du marché[770] qui peut résulter du non-respect d'une règlementation coûteuse[771] : « en se dispensant des contraintes imposées par le texte, l'entreprise s'octroie, en effet, un avantage économique indu au détriment des autres professionnels qui s'échinent à respecter la règlementation en vigueur »[772]. Saisi par des sociétés de taxis ou de VTC qui ont agi en responsabilité pour concurrence déloyale contre des plateformes de mobilité, le juge commercial a été amené à statuer sur l'existence d'une telle concurrence déloyale.

Devant le juge commercial, l'enjeu n'est alors pas la requalification des relations contractuelles entre des travailleurs, auto-entrepreneurs ou micro-entrepreneurs, et la plateforme donneuse d'ordre pour en tirer des conséquences individuelles. Le contentieux de la requalification en contrat de travail relève de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes. S'il s'agit toujours de faire reconnaitre la qualité de salarié de ces travailleurs, ce n'est que pour établir la concurrence déloyale de la plateforme. Dès lors que le modèle des plateformes implique le recours à des travailleurs indépendants, le donneur d'ordre échappe à l'application de la législation du travail et en tire un avantage concurrentiel par rapport aux entreprises opérant sur le même marché qui emploient des salariés. Démontrer que les travailleurs sont de faux-indépendants et de vrais salariés, juridiquement subordonnés à la plateforme, revient alors à démontrer une faute permettant d'engager une action en responsabilité civile pour concurrence déloyale sur le fondement de l'article 1240 du Code civil.

Le contentieux est essentiellement concentré autour d'un litige opposant deux sociétés, véritable saga judiciaire[773] :

- la société VIACAB, exploitante de VTC et de taxis, qui proposait des services de voitures avec chauffeur en région parisienne depuis le 1er février 2011 : elle cessera cette

[769] Y. Picod et N. Dorandeu, v° Concurrence déloyale, Rep. Com., 2022.
[770] *Ibid*., n° 193.
[771] Par ex. le non-respect d'une norme environnementale (Cass. com. 21 janv. 2014, n° 12-25.443).
[772] L. Bettoni, « Le droit de la concurrence déloyale à la conquête de la concurrence "sociale" », D. 2025, p. 1824.
[773] Cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 10, 4 nov. 2019, n° 17/03896 ; cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 5, 28 sept. 2023, n°22/01726 ; Cass. com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139 ; Cass. com. 25 juin 2025, n° 23-22.430.

activité en juillet 2017, imputant cette cessation à la concurrence déloyale de la société Transopco ;

- la société TRANSOPCO, créée le 24 novembre 2014, qui se définit comme un prestataire de services, partenaire des exploitants de VTC, et qui exerce son activité avec une plateforme de réservation à l'enseigne « Chauffeur privé » (Kapten depuis 2019) au moyen de l'application « Kapten » pour smartphones.

Un arrêt d'appel[774] concerne toutefois un autre litige opposant :

- la SARL X ayant pour activité, en région parisienne, le transport de personnes par voiture avec chauffeur ;
- Uber France, exploitant de 2011 à février 2013 l'application UberPop et ayant conclu, à ce titre, des contrats de partenariats avec les chauffeurs utilisateurs de la plateforme Uber (depuis mars 2013, Uber BV conclut en France ces contrats de partenariats et exploite l'application Uber), et Uber international BV, qui édite en France depuis 2011 l'application pour smartphone « Uber : Votre Chauffeur privé ».

Les cours d'appel saisies ont dû, d'abord, déterminer si la situation de faits pouvait relever du droit de la concurrence et caractériser une situation de concurrence entre sociétés de taxis et VTC et plateformes de mobilité. La mise en œuvre de l'action en concurrence déloyale est en effet subordonnée à l'existence d'une situation de concurrence. Celle-ci signifie que deux parties offrent des produits ou des services similaires à une clientèle commune. Il s'agit du principe de spécialité de l'action en concurrence. L'activité des parties doit donc être de même nature, analogue ou similaire et viser la même clientèle. La qualification d'entreprise de transport n'est pas allée de soi. Dans une affaire opposant Viacab (société de taxis et VTC) à Transopco (plateforme VTC), la cour d'appel de Paris, dans un arrêt rendu le 4 novembre 2019, a refusé de reconnaitre à la seconde la qualité d'opérateur de transport : « La société Transopco, qui a pour activité de mettre en relation, via une application pour smartphone des exploitants de voitures de transport avec chauffeur (VTC) et des clients potentiels, relève du statut d'intermédiaire. Il apparaît ainsi que les sociétés Viacab et Transopco ne sont pas soumises aux mêmes règles, puisque la société Viacab exerce en qualité d'exploitant direct de VTC »[775]. En revanche, dans une affaire concernant UberPop, par un arrêt rendu le 12 décembre 2019, la cour d'appel de Paris a cette fois reconnu cette qualité en relevant que « la prestation de transport est la principale prestation de sorte que la phase de mise en relation n'a qu'un caractère préparatoire »[776]. Ce changement d'appréciation est sans nul doute consécutif à l'arrêt de la CJUE du 10 avril 2018 qui reconnait la qualification de société de transport à Uber France SAS[777]. La question semble définitivement tranchée. Pour autant, dans les deux affaires, que la

[774] Cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 5, 12 déc. 2019, n° 17/03541.
[775] Cour d'appel de Paris, 4 nov. 2019, n° 17/03896.
[776] Cour d'appel de Paris, 12 déc. 2019, n° 17/03541.
[777] CJUE, 10 avr. 2018, aff. C-320/16, Uber France SAS.

qualité d'opérateur de transport soit retenue ou pas, la cour d'appel de Paris a admis l'existence d'une situation de concurrence. De surcroît, la jurisprudence de la chambre commerciale de la Cour de cassation a largement ouvert la possibilité d'actions en responsabilité civile pour concurrence déloyale en assouplissant la condition d'une concurrence entre les parties. Elle a ainsi reconnu, sur le fondement de l'article 1240 du Code civil, qu'une situation de concurrence directe ou effective n'est pas une condition de l'action en concurrence déloyale qui exige seulement l'existence de faits fautifs générateurs d'un préjudice[778] et que constitue un acte de concurrence déloyale le non-respect d'une réglementation dans l'exercice d'une activité commerciale, qui induit nécessairement un avantage concurrentiel indu pour son auteur[779]. Le terrain était donc propice à une reconnaissance, au moins théorique, de la concurrence déloyale fondée sur la violation du droit du travail par les plateformes.

À la question de savoir si les plateformes étaient tenues de respecter la législation du travail et auquel cas si ce non-respect pouvait être caractéristique d'une concurrence déloyale, juges du fond et Cour de cassation ont apporté des réponses différentes. On peut distinguer deux temps dans cette jurisprudence : une première phase, marquée par l'hostilité des juges du fond, qui privilégient une lecture strictement commercialiste des litiges (2.1), puis une inflexion sous l'impulsion de la chambre commerciale de la Cour de cassation, qui ouvre la voie à l'admission de la faute concurrentielle fondée sur la violation du droit du travail (2.2).

## 2.1 Une logique strictement commercialiste

Trois arrêts de cours d'appel ont été rendus, dont deux avant que n'intervienne la Cour de cassation[780]. Ces deux arrêts, ont été rendus par la cour d'appel de Paris (pôle 5 chambre 5 et chambre 10) sur recours contre deux jugements du tribunal de commerce de Paris du 30 janvier 2017, qu'ils confirment (du moins sur l'absence de reconnaissance de la qualité de salariés des chauffeurs). Ils n'admettent pas la concurrence déloyale pour violation de la législation du travail, faute de reconnaissance de la qualité de salarié aux travailleurs des plateformes[781]. Autrement dit, l'action en concurrence déloyale reste ici prisonnière d'un préalable : tant que la subordination n'est pas consacrée, la faute concurrentielle ne peut exister. Dans ces décisions, les juges s'interrogent sur l'existence d'un contrat de travail, sans toutefois jamais l'admettre. Face aux arguments des parties (2.1.1), les arrêts refusent de reconnaître le lien de

[778] Cass. com., 10 nov. 2021, n° 19-25.873.
[779] Cass. com., 17 mars 2021, n° 19-10.414 ; Cass. com., 19 juin 2001, n° 99-15.411.
[780] Une décision rendue le 4 octobre 2023 par la cour d'appel de Paris (n° 21/22383) dans une affaire opposant 155 chauffeurs de taxis à Uber et concernant l'application UberPop n'a pas été retenue car l'argument de la violation de la législation du travail au soutien de la démonstration d'une concurrence déloyale n'est pas évoqué (seule la violation du Code des transports est alléguée et retenue).
[781] Les deux arrêts rendus en 2019 par la cour d'appel de Paris concernent des recours contre deux jugements rendus par le tribunal de commerce de Paris le 30 janvier 2017 (n° 2014054740 et n° 2014066867).

subordination, en recourant à une **appréhension dégradée** de ce lien (2.1.2), fondée sur des indices parcellaires et orientés (2.1.3), au profit d'une logique commercialiste captieuse (2.1.4). Le contentieux de la concurrence déloyale sert ainsi de scène à une relecture « par le haut » du modèle économique des plateformes, par laquelle la liberté contractuelle et la figure de l'entrepreneur indépendant tendent à neutraliser les indices de contrainte salariale.

### 2.1.1 Les arguments mobilisés par les parties[782]

Les sociétés appelantes, concurrentes des plateformes de mobilité, invoquent la violation de la législation du travail comme faute ayant conféré à celles-ci un avantage concurrentiel et ayant donc causé un préjudice qu'il convient de réparer. Remarquons que ce contentieux survient alors que la chambre sociale de la Cour de cassation s'est déjà prononcée dans l'arrêt *Take Eat Easy* sur la détermination de l'état de subordination des travailleurs de plateforme, ce qui a certainement alimenté l'argumentation. De plus, à cette époque, tant les cours d'appel que la doctrine admettaient la possibilité de reconnaitre l'état de subordination des travailleurs de plateforme et la requalification subséquente en contrat de travail. Les arguments de ces sociétés sont très peu développés dans les arrêts d'appel.

- Affaire « Viacab c./ Transopco » : la société appelante critique le jugement « en ce qu'il s'est fondé sur une jurisprudence de la cour d'appel de Paris du 7 janvier 2016 portant sur une demande de requalification d'un contrat de location de véhicule ainsi qu'un contrat de location de matériel radio en contrat de travail qui a débouté le demandeur en considérant : "qu'aucun des documents produits ne fait apparaître qu'il n'était pas libre d'organiser son travail journalier et de choisir ses horaires de travail et que la société serait intervenue, à un moment quelconque, dans la gestion de son emploi du temps et de ses périodes de congé en l'obligeant à se connecter et à effectuer des courses alors qu'ils ne souhaitaient pas les prendre en charge", que cette jurisprudence a été remise en cause par de nombreuses décisions récentes, qui confirment les fondements juridiques qu'elle soutient, avec la requalification en contrat de travail de la relation de travail entre des sociétés de mise en relation et de leurs soi-disant partenaires ».
- Affaire « Société X c./ Uber » : « la société X fait grief aux intimées de commettre des actes de concurrence déloyale (…) en abusant du statut de travailleurs indépendants des chauffeurs » ; elle « fait valoir, au visa de l'article L. 8221-6 du code du travail, que la relation entre Uber et ses chauffeurs est une relation de travail et que cette situation a procuré un avantage concurrentiel à Uber en ce qu'elle s'est exonérée des conséquences

[782] Ne sont relevés que les arguments qui concernent la concurrence déloyale pour violation de la législation sociale, à l'exclusion des violations du Code des transports et du Code de la consommation, tels qu'ils sont retranscrits dans les arrêts.

attachées au statut salarial et constituant une concurrence déloyale à l'égard des autres entreprises respectant la règlementation ».

Les plateformes de mobilité intimées mobilisent toutes deux des arguments similaires.

- Affaire « Viacab c./ Transopco » : les conditions de l'action en concurrence déloyale ne sont pas réunies dès lors que la loi du 1er octobre 2014, intégrée dans le Code des transports, a défini les différentes catégories de professionnels intervenant sur le marché des VTC, et notamment celle d'intermédiaires, les deux sociétés ne recouvrant donc pas les mêmes activités. De surcroît, Transpoco ajoute que les contrôles effectués par l'administration n'ont révélé aucune anomalie à sa décharge[783].
- Affaire « Société X c./ Uber » : les sociétés intimées soulèvent d'abord l'incompétence du tribunal de commerce, ou du moins l'absence de qualité à agir de l'appelant pour obtenir la reconnaissance d'un contrat de travail qui est un droit exclusivement attaché à la personne de celui qui se prétend salarié.

En revanche, rien n'est dit dans les deux arrêts d'une quelconque argumentation relative à la qualité de salariés des chauffeurs – probablement parce que la cour d'appel l'a faite sienne. D'une manière générale, on relèvera que la motivation des arrêts est souvent laconique voire peu construite. Celle-ci traduit une appréhension dégradée de la subordination et une méconnaissance totale, ou délibérée, de la réalité des rapports entre les chauffeurs et la plateforme.

### 2.1.2 Une appréhension dégradée du lien de subordination

Le juge commercial n'est pas le juge du contrat de travail. Cette absence d'expertise se traduit dans l'appréhension faite de l'état de subordination.

Comme le relevait en entretien un avocat :

> (…) il faut parler aux juges de problématiques qu'ils connaissent. Car le juge commercial, la concurrence déloyale, il sait ce que c'est. Si vous allez lui parler en permanence de requalification au contrat de travail, il vous dit : « Oui, mais moi, je ne suis pas le juge du contrat de travail ». Voilà, c'est aussi simple que ça.

L'arrêt rendu le 4 novembre 2019 est particulièrement indigent, aucune définition du lien de subordination n'y figure, et encore moins une référence à la méthode du faisceau d'indices. Tout au plus l'arrêt rappelle-t-il que :

> « S'agissant de la requalification des contrats de partenaire en contrat de travail, cette demande suppose d'apporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination avec son donneur d'ordre. Les relations employeur - employés se caractérisent notamment par les prérogatives dévolues à l'employeur, telles que le choix de ses collaborateurs, un pouvoir d'organisation sur l'affectation de ses salariés ».

[783] Cour d'appel de Paris, pôle 5, ch. 10, 4 nov. 2019, n° 17/03896.

Cet énoncé surprend d'abord par l'appréhension de la subordination et des pouvoirs de l'employeur qu'il induit dont est singulièrement absent le pouvoir d'autorité exclu au profit du seul pouvoir d'organisation de l'entreprise et de la liberté de choix des collaborateurs. Il surprend ensuite par le vocabulaire choisi (collaborateurs, organisation) qui traduit une conception managériale des rapports de travail. Le pouvoir d'autorité, au cœur de la définition classique de la subordination, disparaît derrière un vocabulaire managérial qui lisse la dimension conflictuelle du rapport de travail.

Étonnamment d'ailleurs, on peut relever une certaine contradiction dans la motivation de la décision. Alors même qu'il est clairement affirmé que le contentieux relève bien de la recherche d'une concurrence déloyale (« Il convient de préciser que le présent litige ne relève pas du domaine des conseils des prud'hommes, mais que la question posée est de savoir si les contrats de prestations conclus avec la société Transopco, en sa qualité d'intermédiaire, peuvent être analysés comme des actes déloyaux vis à vis de ses concurrents et notamment de la société Viacab, exploitant direct »), l'arrêt évoque ensuite la « requalification des contrats de partenaire en contrat de travail », ce qui induit une certaine confusion entre qualification (permettant en l'occurrence d'identifier une faute source de responsabilité civile) et requalification (qui relève de la compétence des conseils de prud'hommes). Enfin, l'article L. 8221-6 du Code du travail, pourtant déjà au cœur du contentieux social en 2019, n'est même pas cité.

L'arrêt rendu le 12 décembre 2019 est un peu plus étoffé puisqu'il commence par rappeler ce texte. Toutefois, de nouveau, aucune définition du lien de subordination n'est énoncée. Le terme même de subordination, ou l'exigence d'un « lien de subordination juridique permanente » ne sont mentionnés qu'au fil de la démonstration. À aucun moment le renversement de la charge de la preuve résultant du II de l'article L. 8221-6 n'est cependant invoqué. Certes, le contentieux ne concerne que la preuve d'une faute au sens de l'article 1240 du Code civil. Pourtant, dès lors que la faute est constituée d'une violation de la législation du travail par méconnaissance du statut des travailleurs, l'article L. 8221-6 et le raisonnement en deux temps qu'il implique ne peuvent être éludés. La subordination est ainsi réduite à un simple « défaut de liberté », sans véritable examen de la manière dont la plateforme organise concrètement le travail des chauffeurs.

Des deux décisions il s'infère que la recherche du lien de subordination n'est pas au centre du raisonnement, elle n'est que secondaire pour les juges commerciaux[784] davantage centrés sur l'indépendance des chauffeurs vis-à-vis de la plateforme et le respect des dispositions contractuelles. Il est vrai que la frontière peut être difficile à tracer entre prestataires de services et travailleurs salariés dans une relation de travail plus horizontale que verticale[785],

[784] En ce sens, L. Thomas, préc.
[785] V. chapitre 3.

mais la démarche des juges commerciaux est résolument orientée vers la caractérisation de l'indépendance. La structure de la motivation des deux arrêts le montre sans aucune ambigüité.

Dans l'arrêt du 4 novembre 2019, la cour traite sans réellement les distinguer les allégations de violation du Code des transports et celle de violation du Code du travail. Dans un développement précédent consacré plus spécifiquement à la qualification du contrat des chauffeurs, la cour avait déjà affirmé que la loi de 2014 a reconnu « le principe d'indépendance des chauffeurs professionnels à l'égard des plateformes de réservation » (v. ci-après), affirmation qui va fortement colorer son raisonnement. Dans un premier temps, la cour prend soin de se placer hors champ de la « jurisprudence Uber » reprise par certaines cours d'appel dès lors qu'elle considère que le modèle de Transopco est différent dans son fonctionnement mais aussi dans ses « cadres juridiques », formulation qui interroge : s'agirait-il là d'une référence au contrat-type auquel les juges accorderont ensuite une grande importance ?

> « À l'appui de cette demande la société Viacab invoque des décisions ayant retenu un lien de subordination entre les sociétés UBER et les chauffeurs utilisant la plateforme, cependant, ni les cadres juridiques, ni les conditions de fonctionnement ne sont identiques au cas présent ».

Elle s'attache alors, sur la seule base des « pièces versées au dossier », on peut le supposer par la plateforme, à fort brièvement énumérer les libertés dont bénéficient les chauffeurs avant de s'en rapporter à la loi qui viendrait reconnaitre « le statut de partenaire », puis aux conditions générales du contrat de partenariat, pour conclure abruptement, sans que la formule soit d'une grande clarté, que « ce faisceau d'éléments ne démontre par l'existence de liens dissimulés de subordination ». Au surplus, elle indique que « les contrôles menés par l'administration sur les conditions d'exercice des intermédiaires et précisément de la société Transposco n'ont fait l'objet d'aucune remise en cause » et considère donc que la faute n'est pas rapportée.

Dans l'arrêt rendu le 12 décembre 2019, les différentes allégations de concurrence déloyale sont traitées distinctement, mais inégalement. La cour consacre proportionnellement une attention bien moindre à la concurrence sociale[786]. Sa motivation débute par le rappel de l'article L. 8221-6 du Code du travail. Elle enchaîne toutefois directement, après la formule « il résulte des éléments du dossier », par une énumération d'éléments qui (selon elle) « caractérisent le statut de travailleurs indépendants des chauffeurs ». C'est alors seulement qu'elle s'intéresse aux éléments « invoqués par X », qui, est-il toutefois affirmé d'emblée, « ne sauraient caractériser l'existence d'un lien de subordination entre Uber et les chauffeurs », avant d'en conclure qu'« Aucun des éléments versés aux débats ne fait apparaître que les chauffeurs exécuteraient les contrats dans des conditions différentes de celles contractuellement prévues. Aucun rapport de travail ne saurait, dans ces conditions, être

[786] D'ailleurs la concurrence déloyale sera reconnue en raison du caractère illicite de l'activité et de la pratique du maraudage.

reconnu entre Uber et les chauffeurs prestataires ». De nouveau, aucune faute de la plateforme n'est donc retenue.

Les juges s'attachent presque exclusivement à caractériser l'indépendance des chauffeurs pour rejeter la subordination. La méthode tranche avec celles des juges sociaux : les arrêts procèdent par affirmation sans jamais réellement rechercher les indices de l'état de subordination des chauffeurs. Cela se vérifie à l'analyse des indices retenus et exclus.

### 2.1.3 Des indices parcellaires et orientés

Il s'agit désormais d'apprécier précisément les indices pris en compte par les juges commerciaux pour apprécier l'existence d'un état de subordination, ou plus exactement d'inférer l'absence de subordination de l'indépendance reconnue des chauffeurs. Remarquons d'emblée que, dans les deux décisions, la méthode dite « du faisceau d'indices » n'est qu'en apparence respectée puisque les juges ne recherchent pas réellement le degré de contrainte pesant sur les chauffeurs. Il est d'ailleurs symbolique que le terme « indice » ne soit même pas mobilisé, le juge recherchant des « éléments ».

Les indices de liberté sont mis en avant, tandis que les contraintes – contrôle algorithmique, barème tarifaire imposé, risque de déconnexion – sont systématiquement minimisées ou requalifiées en simples « exigences de bon fonctionnement » du service. Les modèles qui guident la décision du juge commercial sont proches de ceux mobilisés par les plateformes[787] : pour démontrer l'absence de relation de travail et la véritable indépendance dont bénéficierait le travailleur, les juges mobilisent essentiellement des indices qui relèvent de la liberté d'organisation et dans une moindre mesure de la liberté du commerce. Ce sont ces libertés qui sont mises en exergue pour démontrer l'absence de subordination. Dans la mise en balance entre contraintes et libertés, les secondes pèsent assurément bien davantage pour le juge commercial. Le raisonnement procède en réalité d'un présupposé d'indépendance des chauffeurs et de commercialité de leur relation avec la plateforme, présupposés faisant obstacle à toute appréhension des contraintes salariales comme indices de subordination. Le modèle du « pouvoir d'autorité » n'est pas utilisé ou plutôt il l'est *a contrario* pour démontrer l'insuffisance des preuves de sa manifestation. La liberté et la subordination seraient inconciliables. L'une excluant nécessairement l'autre, on comprend à la lecture des décisions que les libertés reconnues font nécessairement obstacles à la réception des indices de la contrainte qui relèvent du modèle du « pouvoir d'autorité ».

[787] Sur les modèles et les indices, v. chapitre 3.

Les deux arrêts commencent par la reconnaissance de la liberté d'organisation et de la liberté du commerce des chauffeurs VTC.

Le modèle de la « liberté d'organisation » domine. Plusieurs indices en sont caractéristiques : liberté de connexion (1 arrêt), libre détermination de la durée (2 arrêts) et des plages horaires (1 arrêt) de travail (du moins la société n'exerce-t-elle aucune contrainte). Quant à la liberté de connexion, on sait que la chambre sociale de la Cour de cassation a depuis établi que « le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV ». La liberté dans l'organisation du temps de travail est un marqueur fort de l'absence de salariat, un salarié ne choisissant généralement pas sa durée de travail, ses horaires, ou la répartition du temps de travail sur la semaine. La liberté touche également la prestation elle-même avec la faculté d'accepter ou non les réservations (2 arrêts), la liberté de choix des zones d'activités (2 arrêts), la liberté d'organisation de l'itinéraire (1 arrêt) et le fait que les travailleurs ne reçoivent aucune directive pendant l'exécution de leurs courses. Ces indices impliquent autonomie et indépendance dans la réalisation de la prestation.

Le modèle de la « liberté du commerce » oppose la figure du commerçant, libre dans son commerce, à celle du salarié subordonné. Certains indices en relèvent : l'absence de recrutement ou de choix des chauffeurs nécessaires au fonctionnement de l'application (2 arrêts), activité pour son propre compte (1 arrêt), libre choix du véhicule (1 arrêt), l'absence d'exclusivité (2 arrêts). Ce dernier indice paraît particulièrement déterminant en ce qu'il conduit à apprécier factuellement si le travailleur fait concurrence à la plateforme – l'idée sous-jacente étant qu'un travailleur ne peut être salarié s'il a concurrencé l'entreprise qui le rémunère : le chauffeur peut développer sa propre clientèle ou travailler pour d'autres plateformes (2 arrêts), la preuve en étant qu'en période de forte demande, la non-disponibilité augmente (démontrant ainsi que le chauffeur travaille mais pas pour la plateforme à laquelle il fait donc effectivement concurrence). Enfin, le fait que la facturation soit effectuée par la plateforme n'est pas analysé comme la manifestation d'un pouvoir mais participe de la liberté du commerce, celle-ci pouvant justifier des limitations à la liberté lorsqu'elles sont nécessaires à l'activité et donc au fonctionnement du marché.

Seul l'arrêt du 4 décembre 2019 dépasse cette démonstration de la seule indépendance du travailleur, exclusive par nature de la subordination, pour apprécier les éléments de contraintes invoqués par le demandeur à l'action. Ces éléments sont cependant disqualifiés un à un sans analyse globale du degré de contrainte – en méconnaissance totale de la méthode du faisceau d'indices, à savoir :

- l'obligation de s'inscrire au registre des métiers car elle n'est que la conséquence du statut d'indépendants des chauffeurs ;

- l'impossibilité pour les chauffeurs de se constituer une clientèle propre car elle est contredite par la possibilité de développer leur propre clientèle en adhérant à d'autres plateformes d'intermédiation, les juges ne vérifiant cependant pas la réalité de cette absence d'exclusivité ;
- l'impossibilité, pour les chauffeurs, de choisir leurs clients, indice doublement disqualifié : par ce que le contrat « librement accepté » prévoit l'attribution des clients par la plateforme et que cet indice est en soi insuffisant ;
- la dépendance économique des chauffeurs à l'égard d'Uber qui n'est pas assimilable à un lien de subordination juridique permanente ;
- les modalités de fixation du prix des courses puisque Uber ne fixe qu'un maximum (alors même que cela suffirait à caractériser une contrainte incompatible avec la liberté du commerce) ;
- le contrôle de l'activité des chauffeurs « essentiellement lié à la nécessité d'assurer la performance du dispositif, notamment par la prise en charge la plus rapide des clients et la rotation la plus efficace des véhicules » (la recherche de la performance justifiant l'imposition de contraintes).

La disqualification des arguments de l'appelant est systématiquement faite par des arguments qui tendent à la préservation du modèle économique de la plateforme, sans recherche des conditions réelles d'exercice de l'activité. On peut y voir une approche strictement contractualiste et commercialiste. Cette démarche contraste fortement avec celle des juges sociaux, pour lesquels la liberté apparente d'organisation n'exclut pas, en soi, l'existence d'un lien de subordination. Dans la jurisprudence sociale, la chambre sociale a au contraire intégré ces éléments dans une appréciation globale du fonctionnement du « service organisé ». Le juge commercial procède ici à une sorte d'inversion du faisceau d'indices : au lieu de pondérer les libertés par les contraintes, il laisse les premières neutraliser d'emblée toute lecture salariée de la relation.

### 2.1.4 Une approche commercialiste captieuse

Tant les fondements mobilisés que le vocabulaire utilisé attestent d'un raisonnement résolument commercialiste et contractualiste. Ils rappellent que le juge commercial est celui des contrats conclus entre des entreprises et qu'il ne se départit pas aisément de cette fonction. Il est le juge des travailleurs indépendants. Sans contester l'existence de contraintes pesant sur les travailleurs, il va s'employer à les légitimer au moyen de fictions[788].

[788] V. déjà pour une même approche par le juge social, chapitre 6.

Dans les deux décisions, les juges accordent une grande importance à la loi, quitte à en forcer le sens. C'est particulièrement apparent dans l'arrêt du 4 novembre 2019. Dans un premier temps (dans des développements qui mêlent violation de la législation des transports et de celle du travail), la cour énonce que « le marché du transport a connu un essor rapide et parallèlement avec les technologies récentes se sont développés de nouveaux services dans le cadre de plateformes numériques » et affirme qu'avec la loi Granguillaume de 2014 le législateur a reconnu « le principe d'indépendance des chauffeurs professionnels à l'égard des plateformes de réservation ». Elle expose ensuite les obligations imposées par la loi aux intermédiaires de VTC : s'assurer annuellement que les exploitants-chauffeurs soient titulaires de certificat d'inscription sur le Registre régional des VTC, de la carte professionnelle du conducteur et d'un justificatif d'assurance en responsabilité civile en cours de validité (art. L. 3122-6 du code des transports) ; une responsabilité de plein droit à l'égard du client de la bonne exécution des obligations résultant du contrat de transport (article L. 3120-3 du code des transports). Or, à aucun moment la loi de 2014 ne confère le statut d'indépendant aux chauffeurs et n'opère une éviction expresse de la qualification de contrat de travail pour l'exercice de la profession de chauffeur. Les obligations imposées au chauffeur VTC ne présument absolument pas de sa qualité d'indépendant ou de salarié : qu'il soit salarié ou indépendant, il devra être titulaire d'un permis, de la carte professionnelle VTC etc. Pareillement, la responsabilité de la plateforme à l'égard du client ne présume pas de la qualité du chauffeur. La loi est ainsi convoquée comme si elle consacrait le modèle économique des plateformes, alors qu'elle ne tranche pas la question du statut des travailleurs.

Le contrat est également une référence centrale d'autant que, combiné à la loi, il permet de légitimer des contraintes pesant sur les chauffeurs. On le voit dans l'arrêt du 4 novembre 2019 qui énonce qu'« il ressort des textes précités » que « le statut de partenaire est reconnu par la loi » – ce qui revient de nouveau à forcer le sens du texte. Un rapport de causalité est établi qui n'a rien évident avec l'article 5.1 des conditions générales du contrat de partenariat qui précise que le chauffeur a le libre choix du véhicule qu'il utilise pour exécuter ses prestations de transport. Surtout, ce contrat énonce que « La facturation, selon les modalités fixées par la société Transopco, contractuellement prévues dans le contrat, est autorisée par la loi dans ce type de relation. La société Transopco se rémunère sur les courses effectuées, payées par les clients. Elle retient une commission de 20 % » (souligné par nous). Il est particulièrement choquant qu'un contrat, unilatéralement établi par la plateforme, fixant les modalités de la facturation, ne puisse être révélateur d'une contrainte spécifique pesant sur les chauffeurs. La plateforme maîtrise le système de facturation, ce qui n'est pas réellement compatible avec le statut d'indépendant du prestataire, toutefois les juges n'y voient pas d'indice de subordination au motif que la loi l'autorise[789]. La maîtrise de la facturation par la plateforme, qui pourrait

[789] C'est d'ailleurs plutôt l'article 289-I-2 du Code général des impôts concernant le mandat de facturation qui le prévoit.

être lue comme un indice de pouvoir économique, est considérée comme une simple modalité autorisée par la loi dans ce type de relation et neutre du point de vue de la subordination. Le raisonnement tend ainsi à légitimer le modèle économique de la plateforme en requalifiant les contraintes comme des exigences fonctionnelles ou légales, plutôt qu'en les interrogeant au prisme du droit du travail. Cet argument rappelle celui retenu dans de nombreux arrêts de la 6-2 qui va toutefois plus loin dans l'établissement de cette corrélation[790].

L'arrêt du 12 décembre 2019 accorde une place renforcée au contrat. Le premier « élément » retenu au soutien de la reconnaissance d'un statut d'indépendant est le contrat de partenariat « dont l'article 12.4 stipule que 'les parties sont deux opérateurs indépendants et leur coopération est dépourvue de tout affectio societatis ou de tout lien de subordination. En conséquence, aucune des stipulations du contrat ne saurait être interprétée comme créant entre elle une association, une société de fait, une joint-venture ou toute autre forme de structure commune ou relation salariée » (souligné par nous). Si le contrat le dit… La conclusion confirme que le contrat est la seule mesure de l'indépendance et donc, en creux, de la subordination : « Aucun des éléments versés aux débats ne fait apparaître que les chauffeurs exécuteraient les contrats dans des conditions différentes de celles contractuellement prévues » (souligné par nous). L'auto-qualification contractuelle est prise au sérieux, comme si la mention « indépendant » dans le contrat suffisait à écarter toute subordination, ce qui revient à faire du contrat la mesure de la réalité, et non l'inverse. Dès lors qu'on ne s'éloigne pas des prévisions contractuelles, le rapport resterait celui librement consenti entre deux partenaires commerciaux. Il ne saurait alors y avoir de subordination.

Le vocabulaire employé atteste de surcroît d'un prisme marchand : est concerné le « marché du transport », les chauffeurs sont des « professionnels » ou des « prestataires » – jamais des travailleurs. On peut y voir un biais contractualiste voire commercialiste : « Il y a, en droit civil et commercial, comme un non-dit : le travailleur n'est pas perçu comme une personne physique, un sujet de droits (extra-patrimoniaux) dont il convient de protéger l'intégrité concrète (santé, état mental, vie privée...), mais comme un simple contractant et comme le chef d'une entreprise, éventuelle personne morale »[791]. C'est le droit du travail qui fait du travailleur une personne – qu'il convient de protéger : « Le travailleur indépendant voiturier, personne physique effectuant une prestation de travail similaire à celle d'un conducteur salarié, s'efface ainsi derrière le chef d'entreprise, effectuant également les actes de gestion nécessaires

[790] V. Chapitre 6, not. : « Enfin, s'agissant de la facturation établie par la société Uber, au nom et pour le compte des chauffeurs par le biais de l'application, elle n'est pas plus un indice de nature à caractériser l'existence d'un lien de subordination. Ce mode de facturation offert aux travailleurs indépendants est parfaitement licite et s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'article 289-I-2 du code général des impôts concernant le mandat de facturation ».

[791] S. Carré, « La qualification des contrats liant les opérateurs de transport aux plateformes numériques : les habits neufs d'un vieux problème - Les arrêts *Take Eat Easy* et *Uber* au regard du droit des transports », *RTD com* 2023, p. 519.

à son activité entrepreneuriale »[792]. Somme toute, on retrouve la philosophie qui a présidé à la reconnaissance de la présomption de non-salariat découlant de la qualité d'autoentrepreneur ou d'indépendant selon l'article L. 8221-6 du Code du travail : celui qui se déclare indépendant doit être considéré ainsi. Il est avant tout un professionnel (non-salarié).

La structure et la motivation des arrêts suggèrent que, pour les juges, le contrat de partenariat ne pouvait en aucun cas être un contrat de travail. Ce parti pris n'a finalement rien d'étonnant : le juge commercial n'est jamais le juge du contrat de travail. L'indépendance – ou la non-subordination – est le critère classique d'identification du contrat du travailleur indépendant. Lorsque ce travailleur est une personne physique, la distinction d'avec le contrat de travail n'est pas toujours aisée *a fortiori* quand le droit des contrats évolue avec une montée de l'unilatéralisme[793] et « lorsque le recours à diverses techniques contractuelles qui permettent de "subordonner" un contractant à un autre [marque] les limites de la subordination et [fragilise] sa fonction normative de critère de distinction »[794]. Suivant un prisme contractuel commercialiste, le travailleur est par nature indépendant, sauf à ce que sa subordination soit établie. Toutefois, « si le salariat renvoie à une qualité contractuelle déterminée, l'indépendant relève de l'indéterminé. La qualité d'indépendant tient à la conclusion de certains contrats (de transport, de mandat, d'entreprise), à l'appartenance de l'intéressé à une profession soumise à un ordre (pharmaciens, avocats, médecins, etc.) ou à l'application de dispositions particulières. À l'homogénéité de la qualité de salarié répond ainsi l'hétérogénéité du statut d'indépendant »[795]. Admettre que le juge commercial privilégie d'emblée la qualité de travailleur indépendant suppose alors de déterminer la nature du contrat conclu. Le raisonnement peut être mené par analogie avec deux autres types de contrat, dont le contrat de travail est, certes, proche, qui sont tous deux conclus par des travailleurs indépendants – autrement dit des entreprises : le contrat d'entreprise et le contrat de transport.

Le rapprochement avec le contrat d'entreprise ne surprendrait guère : la distinction entre salariés et indépendants recoupe souvent celle qui oppose le contrat de travail au contrat d'entreprise, deux formes contractuelles par lesquelles le travail réalisé est à chaque fois au profit d'autrui contre le versement d'un prix / salaire. C'est cependant la possible analogie entre des contrats de partenariat et un contrat d'entreprise de type particulier, à savoir le contrat de transport, qui trouble le plus. Lorsque, dans l'arrêt du 4 novembre 2019, le cadre général fixé est celui du « marché des transports » et que les prestations sont caractérisées comme des « prestations de transport », le parallèle est aisé, *a fortiori* depuis qu'il est admis que les plateformes sont bien des opérateurs de transport. D'ailleurs, les actions en concurrence

[792] *Ibid*.
[793] T. Revet, « Réflexions sur l'unilatéralisme dans le droit rénové des contrats », in *Études en la mémoire de P. Neau-Leduc*, LGDJ, 2018. p. 888 s.
[794] N. Anciaux, « Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat », *Dr. soc.* 2020, p. 157.
[795] *Ibid*.

déloyale contre les plateformes reposent aussi sur la violation du Code des transports. Or, le droit commercial des transports s'accommode parfaitement des ingérences de l'organisateur du transport vis-à-vis du transporteur, ce que démontre l'analyse comparée du contrat de travail et du contrat de transport menée par Stéphane Carré[796] :

> « On ne peut effectivement que constater la possibilité de telles ingérences, admises par le droit commercial des transports. S'appuyer directement sur les traits caractéristiques d'une subordination juridique pour faire le partage entre un contrat de travail et un contrat commercial quand les techniques contractuelles permettent, dans une certaine mesure, l'expression d'une allégeance du prestataire sous une autre forme (par l'effet d'une clause insérée au contrat ou par la nécessité reconnue de se soumettre à l'organisation générale et préétabli du donneur d'ordre) rend cet effort de discernement de moins en moins pertinent ».

Sans revenir sur la diversité des contrats qui peuvent organiser l'opération de transport et la possibilité d'y inscrire l'activité des plateformes de mobilité[797], on peut néanmoins en dégager quelques lignes de force. Si par nature le contrat conclu laisse une certaine liberté au transporteur (le chauffeur), elle est bien souvent illusoire dans les faits : « Cette marge de liberté est souvent antithétique aux besoins des organisateurs du transport parce qu'elle ne leur permet pas d'avoir une organisation pérenne vis-à-vis de leurs clients (passagers ou chargeurs). La liberté qui doit être abandonnée au transporteur dans le cadre du contrat de transport est celle qui doit être laissée pour chaque déplacement quand, par ailleurs, l'organisateur et ses clients vont s'engager sur la durée par des contrats-cadres incluant une multitude de contrats de transport ou quand l'organisateur doit, pour assurer isolément à bonne fin chaque déplacement, penser à les mutualiser et les coordonner (ainsi que le font par des voies nouvelles les plateformes d'intermédiation). Pour cela, il faut à l'organisateur trouver, similairement au service que peut rendre un personnel recruté, des entreprises de transport qui soient continûment à sa disposition, d'une part pour que chaque déplacement (c'est-à-dire chaque contrat de transport) soit effectué selon un processus préétabli et, souvent, pour que ce processus puisse se répéter à l'identique pour une pluralité de déplacements grâce à l'instauration d'un contrat-cadre ou de relations commerciales pérennes »[798].

Suivant le raisonnement de Stéphane Carré, le secteur des transports organise la dépendance des chauffeurs par « un contrôle étroit et permanent de la prestation de transport, sa préparation et son intégration dans une chaîne logistique plus vaste par des entreprises distinctes supervisant l'organisation générale des déplacements ». Les établissements ont une organisation réticulaire, semblable à celle des plateformes de mobilité, qui repose sur des partenariats commerciaux avec des travailleurs mobiles par nature (sans lieu de travail fixe) et « attachés à leur véhicule ». « Ces travailleurs, salariés ou non, sont d'abord soumis à une chaîne logistique : consignes de l'expéditeur, du destinataire, d'un voyageur... Dans cet

[796] S. Carré, préc.
[797] Sur cette étude, S. Carré, préc. ; sur le refus de la qualification d'Uber comme « commissionnaire de transport », cour d'appel de Paris 30 juin 2022, n° 19/21664.
[798] S. Carré, préc.

ensemble, ils sont aussi soumis à ce que décide séparément l'organisateur. Il est alors fondamental de comprendre que le transporteur n'est souvent qu'un exécutant »[799].

Toujours selon cet auteur, le droit commercial offre les instruments de l'assujettissement du prestataire : un contrôle global et permanent avec deux objectifs. C'est d'abord le bon déroulement de l'opération de transport grâce à un processus contrôlé et banalisé. Le chauffeur, indépendant, devient alors « le préposé et l'exécutant d'une prestation presque entièrement réalisée par l'organisateur ». De surcroît, « le chauffeur ne maîtrise rien d'autre que chaque déplacement, pris en lui-même. L'entrepreneur qu'il reste peut certes, ici, choisir chaque transport en se connectant en particulier à des bourses de fret télématique. Mais il ne les prépare pas : c'est à prendre ou à laisser ». Les chauffeurs sont aujourd'hui soumis à un contrôle permanent de leurs déplacements, au travers d'applications, ce que le droit commercial autorise. Le parallèle avec le système des plateformes est confondant. Ensuite, le second objectif est d'obtenir la fidélisation de l'opérateur de transport, ce qui conduit à une intégration pérenne du prestataire, « susceptible de remettre en cause la liberté commerciale et technique de l'opérateur ». Au-delà du contrôle, le contrat organise la relation. Cela s'opère soit globalement par la signature d'un « contrat-type sous-traitance » de nature réglementaire[800] mobilisable lorsque le sous-traitant est en situation de dépendance économique. Or, « si les partenaires respectent effectivement les termes de ce contrat-cadre, il devient impossible de requalifier la relation commerciale en une relation salariale »[801]. Soit cela se fait ponctuellement pour intégrer des consignes particulières de l'organisateur. Le strict respect du contrat semble alors exclure la subordination : « Rien n'empêche dans un contrat commercial à ce que le déroulement de la prestation fasse l'objet d'un contrôle d'exécution de la part du donneur d'ordre, et que des sanctions puissent être prises en cas d'irrespect des consignes, pourvu que ces stipulations soient fixées préalablement et limitées à ce que la convention indique »[802].

On décrypte mieux alors la « tentation commercialiste » de la cour d'appel de Paris, tant l'accent est mis sur le contrat, issu du consentement des parties, dont le strict respect exclut la reconnaissance de l'état de subordination, que sur la liberté d'organisation. Le principe d'autonomie de la volonté conjugué à la liberté contractuelle, interdirait au juge d'intervenir

[799] *Ibid*.
[800] Décr. n° 2001-659 du 19 juill. 2001, JO 22 juill.
[801] S. Carré, préc. V. C. transp., art. L. 1432-4 ; art. D. 3224-3 , Ann. IX à la 3e Partie réglementaire (Décr. n° 2019-695 du 1er juill. 2019, JO 3 juill.). Cette annexe prévoit notamment que le contrat peut prévoir l'obligation pour le sous-traitant de faire régulièrement la démonstration de son immatriculation au registre de commerce et à celui des transporteurs, l'obligation de présenter les attestations de déclaration sociale et de cotisations sociales... (art. 3.1 et art. 3.2), la possibilité pour le donneur d'ordre de fixer les exigences environnementales des véhicules du sous-traitant (art. 4.2. b), l'exigence d'une « mise aux couleurs de l'opérateur de transport ainsi que le port de sa marque ou celle de l'un de ses clients par les personnels et/ou matériels du sous-traitant » (art. 4.2. k), l'interdiction faite au sous-traitant de sous-traiter, sauf accord du donneur d'ordre (art. 5.3 et 5.4), ou encore l'existence d'une clause de non-concurrence à la charge du sous-traitant quand le contrat s'achève (art. 9.2).
[802] S. Carré, préc.

dans l'économie du contrat. Le raisonnement suivi, qui semble fortement inspiré du droit commercial des transports, permet d'éclipser le contrat de travail éventuel derrière l'apparente conformité aux règles que celui-ci définit, légitimant au passage, sans le dire, le modèle d'affaires des plateformes. Pourtant, comme cela a déjà été démontré avec précision dans le contentieux social devant la 6-2, la volonté et la liberté individuelles du travailleur ne peuvent être érigés en critères déterminants[803]. Conformément à l'article L. 8221-6 du Code du travail, les juges doivent dépasser l'apparente indépendance du chauffeur pour rechercher la réalité des rapports de pouvoir. Ce raisonnement, certes travailliste, mais qui s'impose en raison du caractère d'ordre public de la législation du travail, est radicalement négligé par les juges qui procèdent à un renversement probatoire : l'indépendance reconnue exclut la subordination. La chambre commerciale de la Cour de cassation ne s'y est pas trompée.

## 2.2 Une « mise en ordre » par la chambre commerciale de la Cour de cassation ?

Sous l'impulsion de la chambre commerciale de la Cour de cassation, la jurisprudence va toutefois évoluer vers une reconnaissance, au moins partielle, de la concurrence déloyale fondée sur la violation de la législation du travail. La haute juridiction ne tranche pas directement la question de la qualité de salarié des chauffeurs, mais elle ouvre la possibilité de regarder le non-respect du droit du travail comme une faute autonome de concurrence. Ce faisant, elle impose aux juges commerciaux de prendre au sérieux la question de la subordination, non plus comme un simple arrière-plan, mais comme un élément déterminant de l'appréciation de la faute concurrentielle. Saisie dans l'affaire Viacab à deux reprises, la chambre commerciale a rendu deux arrêts de cassation : l'un le 12 janvier 2022 pour défaut de base légale[804], l'autre le 25 juin 2025 pour violation de la loi[805]. Sans avoir même sollicité un avis de la chambre sociale, la chambre commerciale procède à un alignement sur la jurisprudence sociale, à rebours complet des arrêts de la cour d'appel de Paris de 2019. Celle-ci, sur renvoi, a opéré un alignement en demi-teinte.

### 2.2.1 Un alignement sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation

Dans l'arrêt rendu le 12 janvier 2022, la Cour de cassation était saisie d'un pourvoi formé par la société Viacab à l'encontre de l'arrêt rendu par la cour d'appel de Paris le 4 novembre 2019. Ce recours reprenait notamment la jurisprudence dégagée par la chambre sociale dans ses arrêts

[803] V. chapitre 6.
[804] Cass. com. 12 janv. 2022, n° 20-11.139.
[805] Cass. com. 25 juin 2025, n° 23-22.430.

*Take Eat Easy* et *Uber* mobilisait deux arguments. En premier lieu, il invoquait une violation des articles L. 1221-1 et L. 8221-6 du Code du travail ainsi que de l'article 1240 du Code civil au motif qu'en écartant la qualification de contrat de travail, « alors qu'il n'est pas contesté, d'une part, que les chauffeurs sont soumis à un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par Transopco de leur position, d'autre part, que cette société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard de ces derniers pouvant aller jusqu'à leur exclusion du réseau, (…) il résulte l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination ». En second lieu, il alléguait un défaut de base légale, les juges du fond ayant statué « sans analyser les contraintes qui s'imposent aux chauffeurs, ni s'expliquer sur le niveau d'influence et de contrôle qu'exerce la plate-forme sur les conditions d'exercice de la prestation ».

Dès 2022, la chambre commerciale impose un raisonnement « classique » en droit du travail. Elle rappelle qu'il résulte de l'article L. 8221-6 du Code du travail que, si dans l'exécution de leur activité donnant lieu à immatriculation sur des registres ou répertoires professionnels, les personnes physiques sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, celui-ci peut, toutefois, être établi lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre. De surcroît, elle rappelle le principe d'indisponibilité de la qualification de contrat de travail : « l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ». Enfin, elle applique la méthode dite « réaliste » de recherche de l'existence d'un état du subordination[806] en imposant au juge d'analyser concrètement les conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exerçaient leur activité. Elle procède alors à une énumération des conditions de travail, telles qu'exposées dans le pourvoi, en reprenant les différents indices permettant de caractériser l'existence d'un contrat de travail, similaires à ceux retenus par la chambre sociale : l'impossibilité faite aux chauffeurs d'entrer en contact avec les clients transportés en dehors du temps de course, leur géolocalisation permanente, l'obligation qui leur était faite de demeurer dans leur véhicule, le fait que la réalisation de la course soit totalement encadrée par les conditions posées par la plateforme, le fait que les chauffeurs ne connaissaient pas la destination des clients lorsque la course leur était attribuée par un logiciel, le fait qu'ils ne pouvaient décider librement des conditions de la réalisation de la prestation, pas plus que de la durée de la course ou de leurs horaires de début ou de fin de travail, l'existence d'un chiffre d'affaires minimum à réaliser pour obtenir un bonus, l'empêchement de se constituer leur propre clientèle et la soumission à un système de sanctions excédant ce qui est classique en matière de contrat de prestation de service. Ces éléments sont de nature à caractériser l'exercice d'un pouvoir par la plateforme

[806] V. Chapitre 3.

dans la détermination des conditions de travail et le caractère fictif de la liberté des chauffeurs pourtant mise en exergue par les juges du fond. Elle n'apporte en revanche aucune précision quant aux sanctions repérées. Selon Viacab, ce pouvoir de sanction résultait de la possibilité pour la plateforme de déconnecter les chauffeurs. Enfin, la cour rappelle la conclusion de Viacab, qu'elle ne fait pas sienne puisque seul le défaut de base légale est retenu : « le service en cause ne se limitait pas à la mise en relation informatique mais constituait un service global de transport absorbant toute liberté d'exploitation des partenaires, ainsi soumis à un lien de subordination ».

Au-delà du fait que cet alignement sur la jurisprudence sociale évite toute divergence de jurisprudence entre les chambres, le choix d'une cassation pour défaut de base légale fait de cette décision un arrêt de méthode. Ce faisant, la Cour de cassation adresse un message sans équivoque aux juges commerciaux : leur office leur impose de qualifier la relation contractuelle, sans s'en tenir aux stipulations du contrat ou à une formulation légale. Elle leur enjoint de motiver leur décision en respectant strictement la méthode classique du juge social reposant sur un faisceau d'indices. En revanche, elle ne se prononce pas sur la caractérisation d'une concurrence déloyale par la violation de la législation du travail, quoique cette possibilité soit largement ouverte.

La cour d'appel de renvoi est la cour d'appel de Paris, autrement composée[807], qui rend un arrêt le 28 septembre 2023[808] respectueux de la position de la Cour de cassation. Elle reprend strictement les termes de la chambre commerciale : rappel de l'article L. 8221-6 du Code du travail ; définition du lien de subordination « 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 » dans le droit fil de l'arrêt *Société Générale* de la chambre sociale rendu en 1996 ; rappel du principe d'indisponibilité de la qualification de contrat de travail. Elle analyse ensuite de la manière suivant les conditions de travail des chauffeurs sans s'arrêter aux seules stipulations contractuelles et en s'attachant à y déceler l'exercice d'un pouvoir.

- Si l'article 6-1 du contrat de partenariat prévoit que le chauffeur est libre de se connecter ou pas sur l'application, en indiquant sa disponibilité, et d'accepter ou non la course, qu'il se voit proposer un itinéraire conseillé de transport tout en ayant la liberté de l'organiser comme il le souhaite, il résulte des stipulations de l'article 8 que la société Transopco fixe unilatéralement le tarif de la prestation de transport, facture le prix de la course et applique des pénalités en cas notamment de retard.

[807] La chambre 5 du pôle 5 est saisie. Elle comprend néanmoins un magistrat commun, Mme Soudry, avec la formation ayant rendu l'arrêt du 12 décembre 2019, ce qu'il convient de souligner.
[808] Cour d'appel de Paris, 28 sept. 2023, n° 22/01726.

- L'application de la société Transopco prévoit un système de bonus conditionné à un nombre de courses réalisées selon des créneaux horaires.
- La société Transopco pratique des offres promotionnelles qui s'imposent aux chauffeurs.
- Il résulte des stipulations des articles 5.3 et 6.1 du contrat de partenariat que le chauffeur doit se trouver à bord de son véhicule, être connecté et se déclarer disponible, qu'il est géolocalisé, qu'il doit respecter une procédure stricte et détaillée composée de directives depuis la connexion jusqu'à la fin de la prestation, s'analysant en un ordre de course, prévoyant notamment qu'il doit « se rendre immédiatement, sans détour, et par le plus court chemin possible de son choix vers le lieu de prise en charge mentionné », et qu'ainsi, il ne peut décider librement des conditions de réalisation de la prestation, la société Transopco contrôlant, notamment par la géolocalisation, le respect des directives données.
- L'article 13 du contrat de partenariat stipule notamment que le chauffeur « s'engage à s'abstenir d'entrer en relation, démarcher, solliciter, détourner ou tenter de détourner, ou même de servir à des fins personnelles ou au profit de tiers, directement ou indirectement, et selon quelque procédé que ce soit, les clients obtenus par l'intermédiaire de l'application pour lesquels il aura accompli des prestations dans le cadre du présent contrat ».
- Le contrat peut être résilié de manière anticipée par la société Transopco en cas de « tentative de démarchage active ou passive (par la remise de cartes de visite personnelles du chauffeur ou de la société pour laquelle il travaille dans le véhicule par exemple) des clients obtenus par le biais de l'application ».
- Le chauffeur a l'interdiction de développer une clientèle personnelle.
- La « charte qualité » constituant l'annexe 5 du contrat de partenariat stipule que « le partenaire doit fournir un service conforme à l'image de Transopco France » et impose notamment de proposer une bouteille d'eau, « d'interagir que si le client le souhaite », ouvrir les portes à l'accueil comme à la dépose, ce qui dépasse les simples conseils de transport.
- L'article 11 du contrat de partenariat stipule que le contrat peut être résilié par la société Transopco de manière anticipée « en cas de difficultés importantes et/ou récurrentes quant à la qualité des prestations de transport fournies par le chauffeur, ayant conduit à une appréciation moyenne par le client inférieur à 4 sur 5 sur les deux derniers mois », précisant que, « en sa qualité de professionnel de transport, le partenaire doit fournir un service conforme aux standards du marché et à l'image de marque de Transopco, incluant notamment la fourniture d'eau au client, l'ouverture des portes et le respect de la charte qualité visée en annexe 5 ».

Bien que dans cette énumération chaque indice ne soit pas directement rattaché à la manifestation d'un pouvoir, la conclusion est en ce sens : « la société Transopco adresse au

chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail qu'elle a déterminé unilatéralement, en contrôle le respect et en sanctionne l'inobservation ». Cela ressemble fort à l'intégration dans un service organisé dans lequel le donneur d'ordre détermine unilatéralement les conditions de travail, combinée à un pouvoir d'autorité et de sanction. On ne trouve plus trace de la liberté d'organisation ou de la liberté du commerce. Par conséquent, « Il résulte des stipulations du contrat de partenariat conclu entre la société Transopco et chaque chauffeur et des conditions effectives dans lesquels le chauffeur exerce son activité via l'application, que les obligations, contraintes, interdictions et sanctions imposées au chauffeur caractérisent un lien de subordination à la société Transopco, excluant tout travail indépendant. La société Transopco ne se limite pas à une activité de mise en relation, mais organise un service de transport de personnes et agit comme un opérateur de transport en employant des chauffeurs » (nous soulignons). On peut se féliciter de ce retour à l'orthodoxie.

La cour déduit du non-respect de la législation sociale un préjudice s'inférant nécessairement d'un acte de concurrence déloyale, générateur d'un trouble commercial, fût-il seulement moral. Les agissements de la plateforme sont de nature à lui conférer un avantage concurrentiel : « en se comportant comme un employeur à l'égard des chauffeurs, tout en se présentant comme un intermédiaire, la société Transopco a éludé le paiement d'impôts et de cotisations sociales et a réduit le coût du travail ». Plus généralement, « en adoptant des pratiques illicites, maraudes, infractions à la législation du droit du travail, du droit des transports et du droit de la consommation, elle a commis des actes de concurrence déloyale à l'égard de la société Viacab, exploitante VTC employant des chauffeurs et exerçant une activité de taxi, qui lui ont conféré un avantage concurrentiel, lui ont permis de s'approprier une clientèle de chauffeur VTC et de taxi au détriment notamment de la société Viacab ».

Toutefois, la condamnation de la plateforme est en demi-teinte. Alors que Viacab réclamait plus de douze millions d'euros de dommages et intérêts, elle ne lui en accorde que 150 000. Surtout, Viacab demandait le prononcé d'injonctions tendant au respect de la législation du droit du travail (ainsi que du droit des transports et du droit de la consommation), en particulier la condamnation sous astreinte à cesser de faire travailleur les chauffeurs ayant conclu un contrat de partenariat « à défaut de la régularisation d'un contrat de travail avec chacun de ces chauffeurs ». La cour d'appel estime que cela « n'apparait pas nécessaire ». Le choix de ces termes n'est pas neutre : les juges ne s'estiment pas incompétents à le faire, ce qui aurait pu être justifié au regard de la compétence exclusive du conseil des prud'hommes pour traiter des situations individuelles. Cela n'est pas nécessaire : soit que le modèle de la plateforme a changé dans l'intervalle ou que la législation a évolué, soit qu'il s'agisse là d'une résistance – certes minime – à une remise en cause brutale du modèle d'affaires adopté par les plateformes de mobilité.

### 2.2.2 Une mise en ordre du contentieux commercial

L'arrêt rendu par la chambre commerciale de la Cour de cassation le 25 juin 2025, sur pourvoi formé par la société Transopco contre l'arrêt du 28 septembre 2023, constitue l'ultime épisode de la saga « Viacab ». Sa portée dépasse celle de l'arrêt de 2022, tout en confirmant l'alignement sur la jurisprudence sociale, mais il présente une coloration résolument commercialiste.

#### 2.2.2.1 Un arrêt de principe

La structure de l'arrêt pourrait être celle d'un arrêt de la chambre sociale : l'alignement est confirmé. Après avoir rappelé les termes de l'article L. 8221-6 du Code du travail, la définition du lien de subordination calquée sur l'arrêt *Société Générale* de 1996 et la motivation de l'arrêt d'appel, elle renvoie au pouvoir souverain d'interprétation des juges du fond, concluant que la cour d'appel « a pu déduire des termes du contrat de partenariat et des conditions effectives dans lesquelles les chauffeurs exercent leur activité via l'application, l'existence d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction de la société Transopco à l'égard des chauffeurs travaillant pour elle caractérisant l'existence d'un lien de subordination, de nature à renverser la présomption d'indépendance édictée à l'article L. 8226-1 du code du travail ». Tant la méthode – celle du faisceau d'indices – que la solution – la reconnaissance de la subordination – reflètent parfaitement la jurisprudence de la chambre sociale, bien que ses arrêts ne soient pas mentionnés.

Mais l'essentiel n'est pas là. L'arrêt comporte en effet un attendu de principe énoncé pour la première fois, maladroitement placé avant l'analyse de la pratique de la maraude : « le fait pour un concurrent de s'affranchir des obligations imposées par la législation du travail peut être constitutif d'une faute de concurrence déloyale ». Cet attendu, à la portée symbolique indéniable, pourrait avoir un effet exponentiel sur le contentieux commercial[809] des plateformes dès lors que leur modèle économique exclut strictement de recourir à des salariés, aux fins d'ailleurs d'échapper au paiement d'impôts et de cotisations sociales. Désormais, les plateformes devront s'assurer non seulement du respect de la législation des transports ou de la consommation, mais également du droit social. Alors que le contentieux social de la requalification des relations contractuelles des travailleurs de plateforme en contrat de travail s'essouffle quelque peu, du fait de la résistance de certaines cours d'appel[810] – quoique celle-ci ait peut-être cessé[811] – et de l'allègement du contrôle de la chambre sociale[812], l'action en

[809] Quoique rendu en dehors du contentieux des plateformes, un arrêt antérieur rendu par la cour d'appel de Versailles le 9 avril 2025 mérite d'être mentionné, en ce qu'il a déjà admis la concurrence déloyale par la violation de la législation du travail, plus précisément par la mise en œuvre d'une fausse sous-traitance, d'un prêt de main-d'œuvre illicite et en faisant du marchandage (cour d'appel de Versailles, 9 avr. 2025, n° 23/00399).
[810] V. not. chapitres 5 et 6.
[811] V. chapitre 7.
[812] V. chapitres 4 et 7.

concurrence déloyale pourrait être un remède[813]. Comme le souligne un auteur, « en la matière, en effet, les décisions de la chambre sociale de la Cour de cassation tranchent avec la réticence, voire la franche hostilité de certaines juridictions du fond à la requalification, lesquelles s'expliquent par la répugnance à faire bénéficier des travailleurs de la qualité de salariés uniquement pour le profit de la liquidation des effets de la rupture alors qu'ils ont exercé leur activité, parfois pendant des années, comme travailleurs indépendants. L'élévation de l'enjeu de la requalification sur le terrain concurrentiel peut permettre la levée de ces freins psychologiques » [814].

En confirmant l'alignement sur la jurisprudence sociale, la chambre commerciale procède à une uniformisation de la jurisprudence. Comme l'exprimait CCC3, conseiller à la Cour de cassation, lors d'un entretien :

> (…) il y avait eu également la chambre commerciale qui a été saisie d'une affaire en matière de parasitisme, et qui s'est calée sur notre jurisprudence, là, disons que l'idée générale au sein des chambres de la Cour, qui s'est faite jour à ce moment-là, mais de manière un peu spontanée, si je puis dire, c'est que c'est le cœur de métier de la chambre sociale de dire quel est le critère du contrat de travail, et quand est-ce qu'il y a un contrat de travail ou pas, donc c'est pour ça que la chambre commerciale, elle, s'est glissée dans notre arrêt *Uber*, donc, elle ne nous a pas fait de demande d'avis officielle, parce qu'ils ont décidé eux-mêmes de faire application des principes qu'on avait dégagés dans notre affaire *Uber* (…). Et du coup, il y a eu ce consensus parmi les chambres, consistant à dire, mais c'est le corps de métier de la chambre sociale, donc c'est à elle de dire quand est-ce qu'il y a un contrat de travail. Parce qu'évidemment pour nous de ça découle toute l'application du droit du travail, Et donc évidemment de dire c'est notre cœur de métier c'est une évidence.

La portée de la décision va néanmoins au-delà.

#### 2.2.2.2 Une coloration néanmoins résolument commercialiste

**La jurisprudence commerciale se distingue de la jurisprudence sociale par son effet systémique.** Alors que le contentieux social a pu avoir tendance à s'enliser quelque peu dans l'indispensable individualisation de la situation de chacun des travailleurs de plateforme, au détriment d'une appréhension globale du système mis en place par les plateformes qui a des effets sur une collectivité souvent invisibilisée[815], **le contentieux de la concurrence déloyale tend à sanctionner les pratiques qui désorganisent un marché. Il ne s'agit pas seulement de saisir les rapports entre les parties, mais d'apprécier quels sont les effets du comportement incriminé sur le marché, en l'occurrence sur le marché du transport de personnes**. Le juge doit alors garantir les conditions d'une concurrence saine et équitable au

[813] Contra, pour une approche critique de la décision, Ph. Coursier, « la requalification d'un collaborateur de plateforme numérique plus aisée devant les juridictions commerciales », *JCP S* n° 38, 2 » sept. 2025, 1270. L'auteur évoque « une décision philosophiquement dangereuse en droit commercial » et conclut à une « *vision passéiste du monde des affaires* » qui pourrait « *sanctionner les entreprises les plus audacieuses* ».
[814] L. Bettoni, « Le droit de la concurrence déloyale à la conquête de la concurrence sociale », *D.* 2025 p. 1824.
[815] V. chapitre 4.

sein d'un même marché. Le potentiel effet sur le modèle d'affaires des plateformes de mobilité est alors bien supérieur à celui résultant de la jurisprudence sociale, d'autant que le nombre de contentieux initiés devant les juges prud'homaux reste relativement faible comparativement au nombre de chauffeurs VTC et livreurs à vélo. L'effet n'est pas circonscrit à quelques travailleurs. En admettant que la violation de la législation du travail caractérise une concurrence déloyale, le juge commercial remet en cause frontalement le modèle des plateformes de mobilité car « c'est le modèle économique des plateformes qui fait le lit d'une concurrence potentiellement déloyale en ce qu'il est conçu "pour éviter [des] obligations légales [et] pour créer un avantage concurrentiel par rapport aux entreprises qui respectent la loi" (PE et Cons. UE, dir. (UE) 2024/2831, 23 oct. 2024, relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, cons. 28) »[816].

Le risque d'une condamnation pour concurrence déloyale est bien plus important que le paiement de dommages et intérêts à quelques travailleurs qui obtiennent une requalification en contrat de travail, dont le montant est largement compensé par les avantages tirés du modèle d'affaires. Si la concurrence déloyale est reconnue, le juge commercial peut accorder des dommages et intérêts d'un montant bien supérieur, dont l'effet peut être disciplinaire voire punitif : « cette action a moins pour fonction d'indemniser la victime de son préjudice que de punir l'auteur des faits de concurrence déloyale »[817]. La difficulté est que, les dommages et intérêts punitifs n'étant pas admis en droit français, la victime doit malgré tout quantifier son préjudice. Toutefois, la jurisprudence récente a clarifié les conditions de cette évaluation. Comme l'a rappelé la Cour de cassation dans l'arrêt du 12 janvier 2022, « un préjudice s'infère nécessairement d'un acte de concurrence déloyale fût-il seulement moral, et la perte d'une chance implique seulement la disparition d'une éventualité favorable »[818]. Un arrêt *UberPop* du 9 avril 2025[819] a affirmé que le préjudice moral est irréfragablement présumé, la présomption simple d'existence d'un préjudice économique pouvant en revanche être renversée par la preuve de l'absence de perte subie ou de gains manqués. Les difficultés probatoires demeurent importantes, notamment pour démontrer que l'auteur de la pratique anticoncurrentielle en a retiré un bénéfice[820]. Le préjudice moral étant présumé, il n'est pas exclu « qu'en cas d'hésitation relative au renversement de la présomption de préjudice économique, les juges du fond désireux de sanctionner l'auteur du trouble seront plus enclins à dissimuler la peine privée sous le masque du préjudice moral que du préjudice économique. Concrètement, ils sous-évalueront le préjudice économique et surévalueront corrélativement le préjudice moral »[821]. Au-delà même

[816] G. Loiseau, « Les plateformes de mobilité dans l'œil du droit de la concurrence », CCE n° 9, Sept. 2025, comm. 74.
[817] L. Bettoni préc.
[818] V. déjà Cass. com. 11 janv. 2017, n° 15-18.669.
[819] Cass. com. 9 avr. 2025, n° 23-22.122.
[820] Sur cette question, L. Bettoni, préc.
[821] J. M. Chandler, « Réparation du préjudice résultant d'un acte de concurrence déloyale : la peine privée avance toujours masquée », *D.* 2025 p. 1240.

de la réparation du préjudice, la reconnaissance de la concurrence déloyale pourrait inciter l'Autorité de la concurrence à intervenir, à moins qu'elle ne soit saisie par des entreprises pour abus de position dominante[822].

Enfin, l'arrêt rendu par la chambre commerciale met en lumière le traitement collectif de la violation de la législation du travail. Les indices mobilisés ne sont pas rapportés à une situation individuelle mais aux « contraintes collectives imposées à la communauté des chauffeurs ». On ne peut cependant comprendre cette formule comme « une ouverture vers une requalification globale de l'ensemble des contrats conclus par les plateformes de mobilité, eu égard aux contraintes qui reposent sur eux »[823]. Cette référence à la communauté « et le contexte particulier de la concurrence déloyale sortant ainsi de la contestation individuelle mettent plutôt en exergue la dimension générale de l'organisation et la caractérisation d'une intégration à un service organisé »[824].

Sans se substituer aux juridictions prud'homales, la chambre commerciale oblige ainsi les juges du fond à articuler plus étroitement droit du travail et droit de la concurrence. **La frontière entre contentieux social et contentieux commercial demeure, mais elle devient plus poreuse : la qualification de la relation de travail, même implicite, irrigue désormais l'analyse de la concurrence déloyale. L'effet systémique induit par le contentieux de la concurrence déloyale le démarque du contentieux social. Il permet de mesurer l'ampleur des conséquences de la violation du droit social par certaines plateformes**[825]. Pour autant, il n'est pas certain qu'il prenne de l'ampleur. En premier lieu, parce qu'il est possible que les arrêts de résistance des cours d'appel en matière sociale perdurent et qu'ils inspirent les juges commerciaux, alors même que le raisonnement suivi est juridiquement très contestable[826]. En second lieu, parce que les concurrents des plateformes de mobilité se sont bien souvent réorganisés pour développer une activité autonome d'intermédiation avec le support d'une application ou ont cessé cette activité. Ils n'ont plus alors d'intérêt à agir pour remettre en cause le modèle économique. Seuls les chauffeurs de taxi auraient encore intérêt à le faire. En troisième lieu, en pareil cas, parce qu'une résistance des juges commerciaux pourrait naître, à l'instar de celle des juges sociaux. On peut en prendre pour exemple un jugement du 21 décembre 2023 du tribunal des activités économiques de Paris dans une affaire Uber[827]. Le

[822] En ce sens, https://www.leclubdesjuristes.com/opinion/affaire-uber-un-jugement-aussi-etonnant-que-confus-4548/

[823] N. Bomble, « Plateformes de mobilité, non-respect du droit du travail et concurrence déloyale : la Cour de cassation trace la voie dans son arrêt du 25 juin 2025 », *Revue Lamy conc.*, n° 153, 1er oct. 2025.

[824] P. Prépin, « La condamnation pour concurrence déloyale de la plateforme de transport Transopco : une nouvelle pierre à l'édifice du contentieux des plateformes », Lexbase éd. soc. 26 août 2025.

[825] En ce sens, A. Gentilhomme, « Concurrence déloyale et existence de contrats de travail pour les chauffeurs VTC devant la chambre commerciale de la Cour de cassation », *DO* 2022/10, p. 407.

[826] V. chapitre 6.

[827] Tribunal des activités économiques de Paris, 21 déc. 2023, n° 2021/020148.

tribunal avait été saisi par 2 477 chauffeurs de taxi soutenant que la violation de la règlementation du travail avait conféré un avantage concurrentiel à Uber. Selon le communiqué du tribunal, l'affaire soulevait la question de la valeur normative de la jurisprudence invoquée par les demandeurs. Selon les chauffeurs de taxi, la reconnaissance du statut de salarié des chauffeurs affiliés résultait d'un arrêt de principe de la Cour de cassation ayant été publié et ayant fait l'objet d'un communiqué de presse en des termes conduisant à penser que la solution rendue aurait une portée générale. Pour le tribunal, l'article 5 du Code civil[828] interdit au pouvoir judiciaire de procéder par arrêt de règlement. C'est ce qu'aurait confirmé, selon le tribunal, le président de la chambre sociale de la Cour de cassation devant la commission d'enquête parlementaire : « chaque arrêt dans le droit français correspond à un cas particulier dont le juge est saisi ; l'arrêt *Uber*, malgré son retentissement, est limité par l'autorité de la chose jugée : les décisions de requalification des chauffeurs Uber n'ont d'effet qu'entre les parties et n'ont pas de portée générale en raison du principe de relativité de la chose sujet qui interdit au juge de créer le droit ». En outre le tribunal a relevé que, faute de produire aucun contrat de chauffeur indépendant, les demandeurs « échouent à démontrer que le système économique d'Uber se trouve mis en cause dans la mesure où tous les chauffeurs Uber seraient soumis à la même discipline et aux mêmes obligations selon des contrats standardisés ». Par conséquent le modèle économique de Uber n'est pas illicite et ce groupe n'a pas commis d'actes de concurrence déloyale. La motivation est confuse et souvent inexacte. Il reste à espérer que pareille argumentation, qui réintroduit l'individualisation dans une mesure qui rend quasiment impossible la preuve des manquements (prouver que tous les contrats sont identiques pour tous les chauffeurs VTC) ne prospèrera pas après l'arrêt de la Cour de cassation du 25 juin 2025.

# 3 Une autre scène de construction du statut des travailleurs de plateformes

Ce contentieux sera plus brièvement évoqué car il ne concerne pas les plateformes de mobilité. Toutefois, il permet de renforcer l'idée que le modèle de plateforme a un effet perturbateur du marché. Il permet également de faire une passerelle entre le contentieux commercial et le contentieux social : la situation individuelle des travailleurs ne peut être traitée sans prise en considération des conditions de la concurrence sur un marché.

Le contentieux de la requalification du contrat de travail des travailleurs de plateformes de mobilité laisse assez largement dans l'ombre[829] un autre appauvrissement des règles sociales

[828] En fait l'article 5 du Code de procédure civile. De plus l'arrêt Uber n'est pas un arrêt de règlement mais un arrêt de principe.

[829] V. G. Loiseau, « L'imposture du travail temporaire non salarié », *Dr. soc.* 2024, p. 538 ; Y. Mouhib, « La qualification d'entreprise de travail temporaire », *RDT* 2025. 530 ; I. Eynaud-Chevalier et M. Bonnichon, « Le

protectrices résultant de l'inobservation de la législation sur le travail temporaire par certaines plateformes qui mettent des travailleurs indépendants – micro ou auto-entrepreneurs – à disposition d'entreprises utilisatrices qui y recourent en substitution à l'intérim, en particulier dans l'hôtellerie/restauration. L'extension du domaine du travail sous statut d'indépendant est notable : missions de plongeur et de serveur dans la restauration, d'auxiliaires de vie en maison de retraite, d'aides-soignantes en établissement médical[830], de caissier dans un supermarché, etc. Ces missions qui constituent un prêt de main-d'œuvre devraient être assurées par des entreprises de travail temporaire. La constitution en plateformes de placement, recourant à des travailleurs indépendants, sans avoir la qualification d'entreprise de travail temporaire, soumise au droit du travail, permet de faire l'économie des charges sociales. Par conséquent, l'entreprise utilisatrice, souvent dans un secteur en tension (hôtellerie, restauration, médical et médico-social, grande distribution), trouve du personnel à un coût réduit. Les travailleurs ne bénéficient pas de l'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice, notamment de la législation sur la durée du travail. Un contentieux de la concurrence déloyale s'est noué devant les juges commerciaux, initié par des entreprises de travail temporaire, sans grand succès. On peut en distinguer deux temps.

Des sociétés de travail temporaire ont estimé que les travailleurs étaient en réalité des salariés de ces plateformes, et que le service de mise en relation offert par ces dernières s'apparentait à une opération frauduleuse de mise à disposition de personnel. En ne se conformant ni au droit du travail, ni aux règles spécifiques régissant les entreprises de travail temporaire, les plateformes de placement de personnel auraient bénéficié d'un avantage concurrentiel. L'originalité de ce contentieux tient à ce que, à la différence des litiges habituellement introduits par les sociétés de VTC, ce sont ici les opérations d'intermédiation réalisées par les plateformes, en

travail temporaire face à l'ubérisation du travail : le combat de la "première ligne" contre l'irresponsabilité sociale », *BJT* 2021, n° 3, p. 69.

[830] Le 30 décembre 2021, les ministres du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion et des Solidarités et de la Santé ont adressé aux directeurs des établissements de santé une lettre par laquelle ils entendent « attirer [leur] attention sur certains risques juridiques relatifs au recours au plateformes électroniques proposant la mise en relation avec des professionnels paramédicaux exerçant sous statut indépendant ». Cette lettre indique ainsi, en premier lieu, que « les conditions d'exercice de certaines professions réglementées du secteur de la santé font obstacle à l'exercice même de ces activités sous un statut d'indépendant. C'est en particulier le cas de la profession d'aide-soignant » dont il est précisé qu'« en l'état actuel de la règlementation, il n'est donc légalement pas possible pour un aide-soignant d'exercer en tant que travailleur indépendant et d'être mis à disposition auprès d'un établissement de santé ou médico-social sous ce statut ». En second lieu, les ministres expliquent que « malgré le fait qu'une profession médicale ou paramédicale puisse être exercée sous statut libéral, à l'instar des infirmiers diplômés d'État, l'exercice de ces professionnels en tant que travailleur indépendant au sein des établissements de santé ou médico-sociaux peut tomber sous le coup de la qualification de travail dissimulé » et incitent les directeurs d'établissements « à une très grande prudence à l'égard de ce type de propositions commerciales », leur demandant par ailleurs « d'informer [leurs] salariés ou agents qui [leur] feraient part de la volonté d'exercer leurs fonctions en tant que travailleur indépendant du caractère potentiellement frauduleux de ce type de montage contractuel ». La société Mediflash, qui exploite une plateforme numérique visant à mettre en relation des soignants paramédicaux indépendants et des établissements de santé, a, demandé au juge des référés du Conseil d'État d'enjoindre aux ministres de procéder, dans l'attente de la décision sur le fond, à l'abrogation de la lettre. La demande a été rejetée, faute d'urgence. CE, 5 février 2024 - n° 491130.

tant que marché distinct, qui se trouvent dénoncées comme constitutives d'actes de concurrence déloyale. Quatre arrêts de cours d'appel[831] ont été rendus sur recours contre des ordonnances de référé de tribunaux de commerce, aucun n'admettant la concurrence déloyale – pas plus d'ailleurs que la Cour de cassation[832]. L'allégation de concurrence déloyale, caractérisée par l'exercice illégal de la profession règlementée d'entreprise de travail temporaire, le marchandage, le prêt illicite de main-d'œuvre, repose sur plusieurs arguments rejetés par les juges du fond.

Le premier argument contestait le « modèle économique en soi » de la plateforme numérique. La cour d'appel de Paris, dans deux arrêts rendus en 2018, se retranche derrière une prétendue légalisation du modèle de plateforme qui ferait obstacle au contrôle du juge. L'arrêt du 30 mai 2018 reconnait ainsi que *«* le modèle économique des plateformes de mise en relation par voie électronique est reconnu légalement ». Dans celui du 15 novembre 2018, les juges renvoient aux articles L. 7341-1 et s. du Code du travail, issus de la loi du 8 août 2016 et du décret du 4 mai 2017, et énoncent que « l'essor des plateformes numériques telles que celle en litige est encadré par ces dispositions ». Cette légitimation par le simple renvoi au discours législatif peine à convaincre. Peu importe que la dénomination retenue par la plateforme renvoie à certaines dispositions législatives, le juge doit s'astreindre à qualifier juridiquement la situation sans s'en tenir à la volonté d'une des parties. Les articles L. 7341-1 et suivants du Code du travail constituent un élément de nature exogène qui ne devrait pas interférer dans cette opération de qualification[833]. Les sociétés appelantes échouent systématiquement à démontrer que la plateforme de placement de personnel n'est pas une plateforme d'intermédiation. La plateforme n'est alors pas concurrente de l'entreprise de travail temporaire. Cette argumentation est particulièrement développée dans l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 26 novembre 2020. L'entreprise de travail temporaire Staffmatch avait tenté de démontrer que la plateforme de placement de personnel ne se cantonnait pas à un rôle d'intermédiation mais fournissait « un service global qui doit être soumis à la législation sur le travail temporaire ». Toutefois, en analysant le seul modèle décrit par la plateforme elle-même sur son site internet, la cour d'appel estime que son fonctionnement est « fondamentalement différent de la société d'intérim qui sélectionne les profils pouvant convenir à l'entreprise utilisatrice [et] emploie elle-même les intérimaires qu'elle met à sa disposition dont elle paie les cotisations patronales et salariées ». La différence tient notamment à la qualité d'indépendant des travailleurs, pour lesquelles la société Staffmatch échoue à renverser la présomption simple de l'article L. 8221-6 du Code du travail.

[831] Cour d'appel de Paris, 30 mai 2018, n° 17/19711 ; cour d'appel de Paris, 15 nov. 2018, n° 18/06296 ; cour d'appel de Paris, 26 nov. 2020, n° 19/21650 ; cour d'appel de Versailles, 5 nov. 2020, n° 19/08569.
[832] Cass. soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606, *Sem. soc. Lamy* 2021, n° 1936, note G. Loiseau ; H. Nasom-Tissandier « Smaffmatch v. Brigad : de la concurrence entre plateformes numériques et agences de travail temporaire », *JS Lamy* 2021. 512.
[833] V. chapitre 6.

Exiger la preuve d'un lien de subordination rend pourtant impossible l'action en reconnaissance d'un contrat de travail, dès lors que, par nature, l'entreprise utilisatrice a le pouvoir de contrôle et de direction. Pourtant, la Cour de cassation a validé cette argumentation, approuvant les juges du fond qui avaient « constaté l'absence d'indices suffisants permettant avec l'évidence requise en référé de renverser la présomption de non-salariat prévue à l'article L. 8221-6 du code du travail pour les travailleurs indépendants », d'avoir considéré qu'il n'était pas établi avec évidence que « la société Brigad exer(çait) de façon illicite une activité d'exploitation de plateforme numérique légalement reconnue, écartant ainsi implicitement toute hypothèse de fraude manifeste à la loi »[834].

Ce faisant les juges reprennent une argumentation construite par les plateformes et leurs avocat·es. La plateforme Brigad est ainsi présentée comme une réponse aux défaillances du système dans le secteur de la restauration, le recours à des indépendants étant la voie la plus pertinente pour répondre aux besoins en main-d'œuvre tout en protégeant au mieux les travailleurs contre des dérives constatées[835]. Comme l'énoncent des représentants d'une des plateformes :

> L'ADN de Brigad c'est vraiment la restauration. La question qu'on nous pose souvent c'est pourquoi le choix du travail indépendant, de ce statut, de la micro-entreprise par exemple plutôt que des contrats CDDU ou l'intérim. (…) La réponse des fondateurs, c'était qu'ils étaient vraiment dans une perspective entrepreneuriale au lancement de l'entreprise qui était de répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans ce secteur, et ils voulaient apporter une solution technologique nouvelle avec l'essor des plateformes en 2015-2016 en fait, ils se disaient que la tech avait quand même bien évolué et pouvait contribuer à répondre justement aux besoins du secteur. A l'époque F. il investissait dans des restaurants, et donc en fait il était très au fait en fait des contournements qu'il y avait sur les contrats, qu'il pouvait avoir sur des contrats de CDDU ou d'extra, par exemple, et sur donc aussi sur le manque de flexibilité de certains contrats. Quand ils ont lancé l'idée de Brigad, ils n'étaient pas du tout partis de l'idée on va lancer quelque chose avec des indépendants, ils étaient vraiment partis du problème pénurie de main-d'oeuvre et il faut une solution. Donc ils ont essayé les sujets de contrats d'extra de CDDU dans la restauration, (…) et ils s'étaient rendu compte qu'il y avait beaucoup de bypass, comme on dit dans le milieu, puisque parfois l'établissement trouvait le professionnel grâce au service, grâce à Brigad, mais que en fait le contrat qui du coup devait être signé manuellement sur le moment, en fait, il le signait mais s'il n'y avait pas de contrôle dans la journée, c'était déchiré à la fin de la journée, c'est-à-dire ah bah l'Urssaf n'est pas passée, il n'y a pas d'inspecteur qui est passé, vous savez quoi je vous paye un petit peu sous le manteau et ce contrat-là qu'on vient de de signer à la main, bon bah on le déchire parce qu'en fait personne n'est passé. Et donc en fait en se rendant compte de ça il s'est dit bah non c'est pas du tout le souhait de la plateforme de permettre à ce type d'activité de proliférer, voilà, ce n'était pas du tout l'objectif donc c'est pour ça qu'ils ont cherché un autre modèle. L'intérim ils ont regardé aussi, et la vraie problématique de l'intérim était vraiment la question du modèle d'affaires et du modèle de revenus. Puisque en fait pour l'intérim, alors il faut juste rappeler que Brigad aujourd'hui on est sur une moyenne de missions de deux jours, donc des missions extrêmement courtes, 30% des missions qui sont postées sur

[834] Cass. soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606. C. Couëdel, D. actu., 26 nov. 2020 ; *Sem. soc. Lamy* 2021, n° 1936, p. 13, note G. Loiseau ; *JSL* 2021, n° 512, p. 20, note H. Nasom-Tissandier. Il faut souligner que la portée de l'arrêt est limitée car elle ne concernait que l'action en référé.
[835] V. chapitre 2.

> Brigad sont postées la veille pour le lendemain, donc des missions vraiment d'urgence presque absolue, et les missions d'intérim en fait n'étaient pas, n'ont pas en modèle d'affaires très intéressantes pour des missions de si courte durée de deux jours. C'est-à-dire qu'il est difficile pour une entreprise de se faire vraiment de l'argent sur des missions si courtes, donc ça c'est un peu le premier sujet. Dans la restauration on est sur des rémunérations qui sont régulièrement au-dessus du SMIC, là où le modèle intérim bénéficie pas mal d'exonération sur des sur des du SMIC, en fait sur des rémunérations assez faibles, donc nous on avait pour objectif aussi d'offrir à ces travailleurs des rémunérations un petit peu plus élevées c'était pas intéressant pour nous, et d'un point de vue culturel l'intérim était mal perçu aussi par les travailleurs dans la restauration qui culturellement percevait pas ça très positivement, puisque c'est souvent perçu comme un truc qu'on fait quand on trouve pas de boulot (…), quand on est entre deux jobs ce genre de choses. (…). Donc justement, ça a été testé, c'était un souhait des fondateurs de regarder tous les modèles et en fait, ils ont testé le modèle du travail indépendant qui a permis de répondre à ces différents problèmes qui se posaient, c'est-à-dire du paiement, qui peut être mieux, on va dire maîtrisé par la plateforme, mais on a un système de cadastre pour le paiement, où en fait on arrive à s'assurer qu'une fois que la personne soit payée sous 72 heures, ce qui était, ce qui est, aujourd'hui pour nos utilisateurs extrêmement apprécié. Parfois avant ils devaient faire 10 relances et des coups de fil aux restaurateurs pour être payés pour leurs heures d'extra. Donc gros voilà grosse disruption on va dire pour le milieu d'avoir un paiement si rapide, ça c'est le premier point, et avec le système de commission qu'on prend sur chaque mission effectué, on évitait aussi un petit peu le bypass, on pouvait automatiser, on peut automatiser les contrats de prestations de service assez facilement, et donc tout le côté aussi administratif était simplifié pour éviter le bypass, ce qui fait qu'aujourd'hui beaucoup d'utilisateurs de Brigad disent bah moi ce restaurant-là il m'a proposé de passer en live, ou de travailler un petit peu au black, mais moi je préfère passer par Brigad parce que c'est beaucoup plus simple, vous gérez tout, moi je me préoccupe de rien, en plus il y a les assurances, donc en fait on leur a quand même apporté cette sécurité qui était recherchée, et surtout le modèle pour l'entreprise générer du revenu et était scalable automatisable, ce qui pour une entreprise est quand même hyper important.

Quant aux avocat·es spécialisés dans le conseil à des entreprises technologiques, la stratégie est clairement élaborée pour défendre un modèle autonome qui n'est pas l'intérim :

> A7CN : Donc, en fait, l'argumentaire qu'on a utilisé pour Brigad, c'était de dire, arrêtez de dire qu'on est une entreprise de travail temporaire, on est une plateforme. Donc, c'était très bien de pouvoir dire ce qu'on était et on pouvait dire qu'on l'est particulièrement. Regardez, on notifie, on envoie tout un tas de choses en application de notre régime. Donc, en fait, quand il s'agit de la requalification, (...) on cherche à justifier des contraintes ou des choses qu'on fait par la loi. Donc, on va dire, attendez-moi, je ne donne pas une mutuelle ou des droits particuliers à ces travailleurs indépendants parce que c'est mes salariés, mais parce que le droit me l'impose en vertu de tel texte. Donc, on a l'adversaire, le ministère public ou le vendeur à la requalification pourrait dire, vous n'êtes pas une plateforme, ces textes ne s'appliquent pas, donc ça prouve bien que vous me traitez comme un salarié. C'est plus ça la logique.
>
> A8CN : Et en droit, c'est super important parce que si vous arrivez devant un juge commercial ou au CPH en disant, moi, je fais de l'innovation, ces règles ne s'appliquent pas à moi, vous n'avez plus de chance de vous prendre une baffe parce que le juge va dire, en fait, moi, je trouve que ça ressemble quand même beaucoup. Alors que si vous dites, ça ne s'applique pas à moi parce que je rentre dans une autre catégorie, dans l'esprit juridique, on donne une échappatoire à la formation, au tribunal pour dire, moi, je considère souverainement qu'ici, il s'agit d'une plateforme et non d'une entreprise de travail temporaire. C'est plus difficile de dire, bon, je considère que les critères de l'entreprise de travail temporaire ne sont pas réunis, mais je ne sais pas trop où la mettre non plus, la décision est plus difficile à prendre en réalité, je pense.

Néanmoins, les actions en justice avaient été introduites par la voie du référé, qui suppose la

démonstration du caractère manifeste de la violation de la loi, le caractère évident de la qualification de contrat de travail. Un examen au fond de ces affaires pourrait donc permettre une analyse approfondie. En particulier, dans l'arrêt rendu le 5 novembre 2020, les juges ne semblaient pas totalement hostiles à la reconnaissance d'une relation de travail salariée, mais le caractère évident faisait défaut. Aucune décision au fond n'a toutefois été rendue. Un parallèle peut être fait avec la jurisprudence précédemment évoquée du contentieux de la concurrence « sociale » déloyale dans le secteur du transport (*supra* 2.). Les décisions sont contemporaines de celles rendues par les chambres commerciales de cours d'appel refusant la concurrence déloyale fondée sur une violation de la législation sociale et la logique retenue est fort proche : la préservation du modèle économique des plateformes.

Toutefois, trois données nouvelles pourraient entraîner une évolution pour ce contentieux particulier. En premier lieu, l'arrêt rendu par la chambre commerciale de la Cour de cassation le 25 juin 2025[836] devrait là aussi inciter les juges du fond à une analyse moins centrée sur le modèle économique de la plateforme et davantage respectueuse de la méthode de contrôle de l'existence d'un état de subordination. En second lieu, la CJUE s'est prononcée le 24 octobre 2024[837] sur une question certes différente mais qui pourrait avoir des répercussions sur ce contentieux. La Cour de justice opère, en substance, une distinction entre les entreprises de travail temporaire et les entreprises prestataires de services. Les premières ont pour activité (principale ou non) « de conclure des contrats de travail ou de *nouer des relations de travail* en vue de les mettre à disposition, de manière temporaire, à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler sous leur contrôle et direction ». C'est donc la finalité de l'activité – recruter pour mettre à disposition – qui caractérise l'entreprise de travail temporaire. Les secondes mettent ponctuellement à disposition une partie de leurs travailleurs. Le recrutement n'a alors pas pour finalité la mise à disposition et elles ne relèvent pas de la directive. Une telle interprétation extensive pourrait être mobilisée pour requalifier en entreprises de travail temporaire des entreprises qui usent de la prestation de services pour mettre à disposition des travailleurs indépendants, telles Staffme, Brigad ou Mediflash. Il pourrait être soutenu que l'impératif européen de protection des intérimaires devrait permettre d'inférer la qualité de salarié de la seule mise à disposition par une entreprise requalifiée en « entreprise de travail temporaire », sans qu'il soit nécessaire de démontrer l'existence d'un lien de subordination, impossible ou presque à démontrer puisque le pouvoir patronal est partagé entre l'entreprise qui effectue la mise à disposition et celle qui en bénéficie. Pour résumer, le travail temporaire ne peut s'exercer que dans le cadre prévu par le Code du travail, et il implique la qualité de salarié de ceux qui sont mis à disposition. La concurrence déloyale pourrait alors être retenue

[836] Cass. Com. 25 juin 2025, préc.
[837] CJUE, 24 octobre 2024, aff. C-441/23, *Omnitel*. Il lui était demandé si la directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire peut être appliquée à une entreprise qui met une travailleuse à la disposition d'une autre entreprise même si elle n'est pas reconnue par la législation interne comme étant une entreprise de travail temporaire au motif qu'elle ne dispose pas d'une autorisation administrative en tant que telle.

dès lors que le montage opéré via la plateforme prive ces travailleurs des protections du droit du travail et du droit de la sécurité sociale et confère un avantage concurrentiel à la plateforme de placement de personnel[838]. Enfin, en troisième lieu, la jurisprudence sociale pourrait inspirer les juges commerciaux : deux conseils de prud'hommes ont reconnu en 2023 la qualité de salariés des autoentrepreneurs placés par la plateforme. Le premier a été rendu le 9 janvier 2023 par le conseil de prud'hommes de Paris[839], au regard des indices suivants : le travailleur avait été recruté par la plateforme, cette dernière déterminait la rémunération horaire, elle avait la charge de la facturation de la prestation et elle disposait d'un pouvoir de sanction en cas de notation insuffisante décernée par l'entreprise utilisatrice. Il résultait de ces constatations que « la société StaffMe agissait comme une entreprise de travail temporaire, pour mettre un prétendu travailleur indépendant à disposition de l'entreprise utilisatrice qui avait recours à ses services dans des conditions caractérisant l'existence d'un contrat de travail ». De plus, « si effectivement la société StaffMe n'adressait pas de directives au demandeur pour l'exécution de son travail, cette circonstance n'[était] en rien exclusive de l'existence d'un contrat de travail entre elle et le demandeur, dès lors que dans le cadre du travail temporaire, le salarié re[cevai]t ses directives de l'entreprise utilisatrice et non de l'entreprise de travail temporaire qui [était] néanmoins, légalement, employeur du salarié intérimaire ». La seconde décision, rendue le 19 décembre 2023 par la même juridiction[840], retient la qualité d'entreprise de travail temporaire de la plateforme[841] puisqu'elle avait pour activité de rechercher et de mettre à disposition à titre lucratif des travailleurs qu'elle recrute et qu'elle rémunère, et reconnaît par voie de conséquence la qualité de salariés pour ces travailleurs. Certes, ces décisions ont été rendues sur saisine de travailleurs des plateformes et elles n'ont qu'une portée individuelle. Toutefois, la reconnaissance de la nature d'entreprise de travail temporaire, à l'exclusion de celle de plateforme numérique, si elle inspirait le juge commercial, pourrait avoir un effet systémique.

# Conclusion du chapitre 8

Le contentieux commercial n'est pas le lieu naturel de la reconnaissance du contrat de travail : la compétence de principe en la matière reste celle des conseils de prud'hommes et de la chambre sociale de la Cour de cassation. Il n'en constitue pas moins une « scène secondaire » où se rejoue, sous un autre angle, la question du statut des travailleurs de plateformes. D'une part, les actions en concurrence déloyale fondées sur la violation de la législation du travail

[838] Pour une argumentation plus détaillée, H. Nasom-Tissandier, « Qualification d'entreprise de travail temporaire : la CJUE aidera-t-elle à lutter contre l'intérim déguisé ? », *RJS*. 2/25 ; G. Loiseau, « L'imposture du travail temporaire non salarié », *Dr. soc.* 2024, p. 538.
[839] Cons. prud'h. Paris, 9 janv. 2023, n° 20/05493, *JCP S* 2023. 1064, note G. Loiseau.
[840] Cons. prud'h. Paris, 19 déc. 2023, n° 21/03963, *BJT* 2024. 3, note G. Loiseau.
[841] « La société StaffMe a *de facto* eu une activité d'entreprise de travail temporaire tel que défini par l'article L. 1251-2 ».

obligent les juges commerciaux à se prononcer – fût-ce de manière implicite – sur la réalité de l'indépendance des travailleurs et donc sur la plausibilité d'un lien de subordination. Même lorsqu'ils refusent d'admettre la subordination, comme dans les premiers arrêts de la cour d'appel de Paris, les juges dessinent en creux une certaine conception de ce que devrait être un « vrai indépendant » : libre dans l'organisation de son activité, maître de sa clientèle, peu ou pas soumis à un pouvoir d'autorité de la plateforme. D'autre part, sous l'impulsion de la chambre commerciale, l'affirmation selon laquelle le non-respect du droit du travail peut constituer un acte de concurrence déloyale fait peser un risque accru sur les modèles économiques reposant sur la sous-qualification systématique des travailleurs. Même si les chauffeurs ou livreurs ne sont pas parties au litige, leurs conditions de travail deviennent l'objet d'un contrôle juridictionnel « par ricochet », au service de la loyauté de la compétition entre entreprises. Enfin, ce contentieux révèle les tensions entre les différentes branches du droit mobilisées par les plateformes. Les plaideurs et les juges naviguent entre droit du travail, droit des transports, droit de la concurrence, droit des obligations. Le statut des travailleurs de plateformes se trouve ainsi produit par des juridictions et des rationalités juridiques hétérogènes : le juge social, qui raisonne en termes de protection du salarié, et le juge commercial, qui raisonne en termes d'équilibre des marchés, contribuent chacun, à leur manière, à dessiner les contours d'une même figure du « travailleur de plateforme ».

Le faible nombre de décisions commerciales rendues en matière de plateformes pourrait laisser penser que ce contentieux est marginal par rapport au contentieux social. Il constitue pourtant un observatoire privilégié des stratégies judiciaires des entreprises concurrentes et des résistances d'une partie des juges à l'extension de la qualification salariale dans l'univers des plateformes. Dans une première phase, les juges du fond ont opposé une lecture résolument commercialiste des litiges, en minimisant la portée des indices de subordination et en donnant une force quasi décisive aux qualifications contractuelles et aux catégories du droit des affaires. Cette jurisprudence apparaît comme le lieu d'une « contre-lecture » du modèle Uber, qui cherche à préserver la figure du partenaire indépendant et à neutraliser la portée potentiellement déstabilisatrice des arrêts rendus par la chambre sociale de la Cour de cassation. Sous l'effet des interventions de la chambre commerciale de la Cour de cassation, une seconde phase s'ouvre, dans laquelle le non-respect du droit du travail est progressivement reconnu comme pouvant constituer un acte de concurrence déloyale. Sans empiéter sur la compétence du juge social, cette évolution rappelle que la qualification du travailleur n'est pas seulement une affaire de relations individuelles de travail, mais aussi un enjeu de régulation des marchés et de lutte contre le *dumping* social.

Le contentieux commercial n'offre donc pas une reconnaissance directe de la qualité de salarié des travailleurs de plateformes. Il contribue néanmoins à la construction de leur statut en révélant les coûts concurrentiels de la non-application du droit du travail et en obligeant les

juges à articuler de manière plus étroite droit social et droit de la concurrence. À ce titre, il complète le tableau tracé par les chapitres précédents sur la justice sociale, en montrant que le sort des travailleurs de plateformes se joue aussi, en arrière--plan-, dans l'arène des litiges entre entreprises.

**L'ensemble de ce contentieux, commercial et social lié, met clairement en évidence l'effet perturbateur des plateformes sur le marché, au-delà du contentieux individuel. Il permet de mesurer l'ampleur des conséquences de la violation du droit social par certaines plateformes, à la fois sur le marché considéré et sur la situation individuelle des travailleurs**. Commercial et social, bien que reposant sur des logiques distinctes, ne peuvent être séparés puisque, comme l'a énoncé la chambre commerciale de la Cour de cassation, « le fait pour un concurrent de s'affranchir des obligations imposées par la législation du travail peut être constitutif d'une faute de concurrence déloyale ». **C'est toujours le statut des travailleurs qui est en cause et une certaine conception des relations de travail.**

# Conclusion générale

## Synthèse des apports

Ce rapport étudie l'ensemble des décisions judiciaires dans lesquelles le statut des travailleurs des plateformes est interrogé depuis 2014, année des premières affaires, jusqu'à juillet 2025, ainsi que les conditions de production et les ressorts de ces jugements. Il emploie une approche interdisciplinaire, combinant les regards et les matériaux d'enquête de juristes et de sociologues et vise à dépasser une entrée par les décisions les plus retentissantes, pour mieux saisir la réalité plus vaste et sous-terraine de ce contentieux. Malgré une jurisprudence de la Cour de cassation claire et constante reconnaissant le statut de salarié aux travailleurs des plateformes de livraison et de transport, le contentieux s'est révélé plus éclaté, notamment du fait de résistances de la part de certaines chambres, essentiellement au sein de la cour d'appel de Paris.

Les travailleurs sont représentés par des avocat·es aux profils variés, spécialistes de droit social aux profils « militants » pour certains, mais également avocat·es formés au droit des affaires pour d'autres, qui placent plus d'espoir dans la rentabilité de la « cause ». L'enquête révèle la dimension très collective de ce contentieux. Elle met aussi au jour la difficulté d'obtenir des pièces, majoritairement électroniques, que les plateformes rendent difficiles d'accès. Les victoires judiciaires, parfois obtenues, semblent toujours incomplètes, grevées par des délais longs et des indemnités incertaines. La cause est également affaiblie car la plupart des avocat·es se sentent contraint·es de techniciser leurs plaidoiries et d'invisibiliser les collectifs, pour avoir plus de chances de faire gagner leurs clients. De l'autre côté de la barre, les avocat·es des plateformes agissent comme des professionnel·les de la conformité qui cherchent à rendre compatible le droit avec les intérêts des organisations défendues. Les cadres des plateformes et leurs conseils partagent une conception libérale dominante du droit au service des intérêts économiques, qui revêt aisément les apparences de la neutralité. Le contentieux représente surtout une menace économique pour des plateformes dépendantes des levées de fonds. Les grands cabinets d'affaires qui sont le plus présents dans le contentieux disposent de ressources importantes leur permettant de construire une stratégie judiciaire sur le temps long, visant à miner sa dimension collective et à éviter, par des transactions notamment, des décisions qui pourraient jouer en leur défaveur.

L'étude des décisions fait apparaître les arguments mobilisés devant les cours d'appel et montre que ces litiges confrontent deux visions antagonistes du travail. Les avocat·es des travailleurs

Conclusion rédigée par Sarah Abdelnour, Emilien Julliard, Hélène Nasom-Tissandier, Morgan Sweeney et Matthieu Vicente.

mobilisent trois registres d'argumentation : pouvoir d'autorité, service organisé et dépendance économique. Face à eux, les avocat·es des plateformes élaborent trois modèles d'arguments qui se situent dans une grammaire normative davantage ancrée dans la valorisation de l'activité, de la flexibilité et de la concurrence : le modèle de la plateforme intermédiaire, celui de la liberté d'organisation et celui de la liberté de commerce. Les juges ne se contentent pas de « refléter » les arguments des parties, mais opèrent une sélection et une recomposition des modèles. Le contentieux de la requalification des travailleurs de plateforme révèle la persistance du modèle industriel dans l'analyse juridique du lien de subordination, les juges oscillant entre les modèles du « service organisé » et de la « liberté d'organisation ».

Le contentieux des travailleurs de plateforme illustre une forme spécifique de « contentieux sériel » qui renvoie à une pluralité de requêtes portant sur un objet analogue, appuyées sur les mêmes arguments de droit, contre les mêmes défendeurs, révélant derrière chaque litige individuel un intérêt collectif latent. Dans ce contexte, la Cour de cassation joue un rôle régulateur central, mais qui est néanmoins volontairement allégé. Les juridictions réagissent en standardisant leurs trames et en concentrant le traitement des dossiers. Du côté des avocat·es de travailleurs, la logique de série devient une stratégie contentieuse assumée. Le contentieux sériel apparaît ainsi comme une forme de collectivisation « par le bas », où la juxtaposition d'actions individuelles, structurée par des stratégies d'avocat·es et des aménagements procéduraux, pallie partiellement l'absence d'outils collectifs *ad hoc*.

L'étude des décisions rendues par une formation de jugement de la cour d'appel de Paris face à la plateforme Uber met en lumière les ressorts des « résistances » de certaines cours d'appel à la requalification des travailleurs. Cette formation a recours à une méthode de « standardisation » de ses arrêts. Et pourtant, elle écarte systématiquement les éléments de preuve de nature collective, pourtant indispensables pour révéler le fonctionnement de la plateforme. À l'encontre du cadre établi par la Cour de cassation, cette formation a recours à une méthode d'interprétation autonome qui repose sur plusieurs fictions. D'abord, l'approche fonctionnelle de la subordination est abandonnée, les magistrat·es procédant à une appréciation segmentée et isolée de chacun des indices de la contrainte. Ensuite, les libertés formellement reconnues par la plateforme aux chauffeurs sont posées comme des obstacles insurmontables à la caractérisation de la contrainte. Enfin, si des traces du pouvoir patronal subsistent, celles-ci sont subsumées par la nécessité commerciale. L'étude des derniers revirements, tant de cette formation que de la Cour de cassation, est riche d'enseignements, et nous amène à penser que fin 2025, les juridictions d'appel autrefois résistantes se sont alignées sur la jurisprudence de la Cour de cassation.

Cet alignement se repère également dans le contentieux commercial qui a émergé en parallèle du contentieux social, intenté cette fois-ci par des entreprises concurrentes qui dénoncent un modèle économique permettant aux plateformes, en recourant à des « faux indépendants », d'échapper aux charges et contraintes du droit du travail. Une première phase de résistance des juridictions commerciales, marquée par une « tentation commercialiste », est nettement

infléchie par l'intervention de la chambre commerciale de la Cour de cassation dans un dossier de VTC qui va induire un alignement explicite sur la jurisprudence sociale. Dès lors, le juge commercial contribue à reconfigurer les équilibres du marché en faisant du respect du droit du travail un élément de loyauté concurrentielle, tout en ouvrant potentiellement la voie à des actions de plus grande envergure impliquant des dommages-intérêts significatifs, une intervention accrue des autorités de concurrence et une mise en cause globale des dispositifs de faux travail indépendant, y compris dans d'autres secteurs (travail temporaire « ubérisé », hôtellerie-restauration, médico-social), même si la dynamique reste freinée par des résistances jurisprudentielles, des difficultés probatoires et la recomposition stratégique des acteurs économiques.

## Les batailles qui viennent, ou que peut-on attendre de la directive européenne ?

La directive (UE) 2024/2831 du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, qui doit être transposée en droit interne avant le 2 décembre 2026, pose le principe d'une présomption réfragable de salariat (de travailleur selon le vocabulaire européen). Elle pourrait modifier les termes du contentieux des travailleurs de plateforme. Avant cela, néanmoins, une première bataille se jouera au niveau législatif.

Les autorités européennes ont revu leurs ambitions à la baisse[842], en ne définissant pas les termes mêmes de la présomption au niveau européen et en renvoyant cette tâche aux autorités nationales. La directive pose le principe de la présomption en ces termes :

« La relation contractuelle entre une plateforme de travail numérique et une personne exécutant un travail via cette plateforme est légalement présumée être une relation de travail lorsqu'il est constaté des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle, conformément au droit national, aux conventions collectives ou à la pratique en vigueur dans les États membres et eu égard à la jurisprudence de la Cour de justice »[843].

Conditionner le déclenchement de la présomption à « des faits témoignant d'une direction et d'un contrôle » ne revient-il pas peu ou prou à obliger celui qui se prétend salarié à apporter la preuve de la subordination[844] ? Faudrait-il démontrer une certaine « réalité » de la direction et

[842] C. Larrazet, « Directive des plateformes numériques : derrière les ambitions abandonnées, une petite révolution en cours du droit du travail ? », *Dr. Ouv.* 2024, p. 241 ; A. Perulli, « La présomption de subordination dans la directive européenne sur le travail des plateformes et l'ABC test californien : une comparaison », *RDT* 2024, p. 716. Voir égal. C. Marzo (dir.), *Réinventer la protection sociale des travailleurs de plateformes numériques. Étude pluridisciplinaire des fondements de la protection sociale à la lumière du travail de plateformes*, Mare et Martin, 2023.

[843] Article 5 de la directive.

[844] M. Vicente et A. Perulli, « La directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, un outil efficace de lutte contre la précarité ? », *RDT* 2024, p. 63

du contrôle pour bénéficier de la présomption[845] ? En ce sens, la présomption ne modifierait rien et n'allégerait pas la charge de la preuve pesant sur les épaules du travailleur de plateforme. Elle ne constituerait même pas, selon les termes mêmes de la directive, « une facilitation procédurale en faveur des personnes exécutant un travail via une plateforme »[846]. Néanmoins, c'est aux États membres qu'il appartient de définir les conditions de la présomption, qui peuvent être allégées au regard du régime probatoire de droit commun de la qualification de contrat de travail. Le considérant 31 de la directive établit d'ailleurs : « Une présomption légale effective exige que le droit national rende effectivement facile pour les personnes exécutant un travail via une plateforme de bénéficier de la présomption. Les exigences au titre de la présomption légale ne devraient pas être trop lourdes et devraient permettre aux personnes exécutant un travail via une plateforme de fournir sans difficulté les éléments de preuve attestant de l'existence d'une relation de travail caractérisée par un déséquilibre des pouvoirs avec la plateforme de travail numérique ». Cela ouvre la voie à un contrôle du juge européen sur la facilité concrètement aménagée en faveur des travailleurs de plateformes par le droit national. Tout droit national qui par le jeu de la présomption alourdirait ou tout du moins n'allégerait pas la charge de la preuve contreviendrait au droit de l'Union européenne. Il en relèverait de l'effet utile du droit de l'Union, contrôlé par la CJUE.

Un autre garde-fou de l'Union européenne est que la facilitation s'apprécie non seulement au regard du droit national, mais également en référence à « la jurisprudence de la Cour de justice », qui a adopté une méthode de qualification de « travailleur » proche de celle de la chambre sociale de la Cour de cassation[847].

Surtout, l'érection d'une telle présomption suppose de modifier nécessairement le droit français[848]. En effet, cette présomption de salariat écarte nécessairement l'application de la présomption de non-salariat de l'article L.8221-6 du Code du travail applicable aux travailleurs indépendants. Cette présomption de non-salariat doit *a minima* être exclue pour les travailleurs de plateformes[849]. Il faut alors réformer l'article L.8221-6 du Code du travail. Cette réforme à venir devrait modifier l'économie du recrutement des plateformes numériques : pourront-elles continuer à exiger des travailleurs de plateformes d'adopter un statut de travailleur indépendant comme condition préalable à leur inscription sur la plateforme ? Le maintien d'une telle pratique pourrait être attentatoire à l'effet utile de la présomption et du droit de l'Union européenne. Ne doutons pas néanmoins de la volonté des plateformes, tout du moins certaines,

[845] F. Gabroy, « Premier décryptage de la Directive du 23 octobre 2024 sur le travail de plateforme : entre dualité des statuts et garanties communes », Lexbase Social n°1003.
[846] Article 5.2.
[847] Voir en ce sens les développements de M. Vicente préc.
[848] Pour une étude des paramètres envisageables de cette présomption, voir G. Loiseau, « Les contrats unissant les travailleurs aux plateformes », *JCP S*, n° 1-2, 14 janvier 2025, 1001.
[849] F. Guiomard, « Travailleurs des plateformes numériques : une directive, enfin, mais pour quoi faire ? », *Dalloz étudiant*, 18 mars 2024. Voir également C. Mathieu, « L'articulation des présomptions de salariat et de non-salariat », *RDT* 2025, p. 105.

de jouer sur le caractère réfragable de la présomption et du fait qu'elles n'hésiteront pas à agir en justice pour maintenir leur modèle économique[850].

Un autre problème du droit français est le statut particulier des travailleurs de plateformes de mobilité, qui sous l'égide de l'ARPE, se sont vu reconnaître des droits sociaux particuliers à côté du salariat. La stratégie du législateur français a été en effet de leur reconnaître à la baisse quelques droits sociaux afin de lutter contre la requalification en contrat de travail et de maintenir le modèle économique des plateformes. La directive ne remet pas en cause directement ces statuts intermédiaires entre salariat et indépendance. Elle reconnaît parfaitement que les travailleurs de plateformes puissent être indépendants, non seulement en les incluant dans la protection qu'elle érige face à la gestion algorithmique, mais également en posant le principe d'une présomption réfragable, c'est-à-dire que les plateformes peuvent apporter la preuve contraire et renverser la présomption en démontrant que le travailleur est véritablement indépendant. Ce statut intermédiaire, et en particulier l'existence d'une convention collective applicable à ces indépendants, ne peut servir, comme a déjà tenté de le faire une première fois le législateur français, à présumer leur qualité de non-salarié. Le considérant 29 de la directive est limpide à cet égard : « Il est essentiel, cependant, que l'introduction de ces conventions collectives ne compromette pas les objectifs poursuivis par la présente directive, en particulier la qualification correcte du statut professionnel des personnes exécutant un travail via une plateforme ».

L'importance de cette présomption à venir dépend également des conditions et des facilités concrètes et procédurales que le législateur national posera pour sa mise en œuvre[851] : la directive exige la mise en place de *«* procédures appropriées et effectives »[852] ; faudra-t-il alors saisir le juge ou l'administration ? En référé ou en procédure accélérée ?

La portée de cette présomption de salariat en faveur des travailleurs de plateformes dépend aussi bien des conditions de déclenchement que de mise en œuvre que le législateur posera au moment de la transposition de la directive. Son aptitude à résorber le contentieux ou à simplifier l'action des travailleurs de plateformes en dépend et ne manquera pas d'être analysée à l'aune de l'effet utile du droit de l'Union européenne.

## Les apports croisés de l'interdisciplinarité

Nous souhaitions finir ce rapport en soulignant la fécondité de cette enquête interdisciplinaire, dont le croisement des regards a indéniablement servi la qualité et la robustesse des résultats, autant qu'elle a apporté à chacune et chacun d'entre nous. Nous ne sommes pas les premiers à

[850] S. Martin-Semavoine, « La Cour de cassation revient sur la reconnaissance du statut de salarié pour les chauffeurs de VTC », *JSL* 2025, nº 613.

[851] C. Marzo, « Vers un nouveau droit européen pour protéger les travailleurs cachés de l'IA : entre règlement sur l'IA, devoir de vigilance et travail de plateformes numériques », *RDT* 2025, p. 725.

[852] Article 4.

mener ce type de collaborations entre sciences sociales et droit, spécifiquement – et ce n'est pas un hasard – entre sociologues et travaillistes. Nous pensons notamment aux travaux d'Évelyne Serverin, Pierre Lascoumes et Thierry Lambert dans les années 1980, sur les transactions et pratiques transactionnelles[853] (précisons néanmoins que les trois sont docteur·es en droit). Plus récemment, nous pensons au rapport de recherche de Delphine Serre et Morane Keim-Bagot[854], particulièrement riche, même s'il nous semble que la rédaction du rapport reste assez segmentée entre disciplines. Et nous nous inscrivons plus largement dans la lignée de travaux interdisciplinaires sur le droit et la justice, comme ceux d'Alexis Spire et Katia Weidenfeld (avec Emmanuelle Saada et Jean-Gabriel Contamin) sur le recours à la justice administrative[855], et d'autres travaux, notamment financés avec le concours de l'Institut Robert Badinter, que ce soit sur les transactions pénales des entreprises[856] ou sur le contrôle des chômeurs[857].

De notre côté, trois éléments contextuels ont favorisé la réussite de cette recherche interdisciplinaire. C'est d'abord la sensibilisation préalable des juristes de l'équipe à une approche du droit plurielle, voire hétérodoxe ou critique. Certains membres de l'équipe avaient déjà travaillé de manière proche avec Évelyne Serverin, et étaient rodés à l'interdisciplinarité de même qu'ils avaient été sensibilisés aux méthodes des sciences sociales, notamment quantitatives. Ensuite, c'est sans doute une inquiétude partagée sur les fragilisations du droit du travail qui a pu rassembler nos curiosités intellectuelles. Enfin, nous partagions l'hypothèse de la centralité à la fois du droit et des tribunaux dans les luttes autour du modèle économique des plateformes numériques. Cette hypothèse s'était forgée au cours d'une précédente recherche collective – l'ANR "capitalisme de plateforme" supervisée par Sarah Abdelnour – qui réunissait déjà l'essentiel de l'équipe de recherche de ce rapport[858] mais au sein de laquelle nous n'avions pas travaillé de manière aussi intégrée entre juristes et sociologues.

Pour autant, au-delà d'un intérêt partagé à comprendre la fabrique de ces décisions judiciaires dans leur ensemble, une recherche interdisciplinaire réunissant juristes et sociologues ne va pas de soi, tant ces deux disciplines portent un regard différent sur le droit et ont recours à des méthodes différentes. Tandis que les champs disciplinaires des sciences sociales, dont la sociologie et la science politique, disposent de cadres méthodologiques stabilisés et explicitement formulés, les méthodes du juriste universitaire relèvent le plus souvent de pratiques incorporées en faculté de droit, répétées et perfectionnées tout au long de la carrière

[853] Évelyne Serverin, Pierre Lascoumes, Thierry Lambert, *Transactions et pratiques transactionnelles. Sujets et objets des transactions dans les relations conflictuelles de droit privé et de droit public*, Paris, Economica,1987

[854] D. Serre, M. Keim-Bagot (dir.), *Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire. Pratiques de jugements et inégalités*, rapport n° 17.31, IERDJ, 2022.

[855] Jean-Gabriel Contamin, Emmanuelle Saada, Alexis Spire, Katia Weidenfeld, *Le recours à la justice administrative. Pratiques des usagers et usages des institutions*, La Documentation française, 2009, 187 p.

[856] Thomas Angeletti et Pascale Cornut Saint-Pierre, *La transaction pénale pour les entreprises. Genèse, circulation et usage d'un dispositif judiciaire*, Rapport n° 19.26 pour l'IERDJ, juillet 2024.

[857] Laure Camaji et Claire Vivès (sous la dir. de, avec Claire Magord, Tristan Pellerin, Jean-Marie Pillon, Luc Sigalo Santos), *Le contrôle de la recherche d'emploi : normes, agents, contentieux (2008-2024)*, rapport n° 22.27 pour l'IERDJ, juin 2025.

[858] À l'exception notable de Matthieu Vicente, qui réalisait alors sa thèse, et a rejoint l'équipe par la suite.

universitaire, mais rarement explicitées ou théorisées. À l'occasion d'une enquête portant sur la production de décisions de justice et guidée par l'approche des sciences sociales, ces angles morts réapparaissent dans le travail des juristes. En effet, à certains moments de l'enquête, le·la juriste universitaire peut avoir l'impression d'être simultanément en position d'observateur et d'observé. Cette expérience révèle en creux comment les juristes, loin de s'en tenir à une analyse purement objective, participent eux-mêmes au champ qu'ils prétendent observer à distance. Tout en étant du côté de la table des enquêteur·rices, il·elle peut subitement s'apercevoir qu'il·elle partage avec les enquêté·es un langage commun, des connaissances techniques communes, des pratiques professionnelles et en particulier la participation aux activités de doctrine, en somme une appartenance à un champ disciplinaire.

Cette situation peut faire naître le problème de l'explicitation de sa démarche. En effet, adopter une posture réflexive, de la part d'un·e juriste universitaire, implique d'interroger non seulement ses méthodes de travail, le langage utilisé et sa posture, mais plus fondamentalement de questionner l'idée selon laquelle le « droit » est une science. De façon générale, à la suite d'Antoine Jeammaud[859], nous avons pris pour postulat la distinction entre le droit et les pratiques intellectuelles qui le prennent pour objet. Dans une étude empirique sur la production du droit, cette distinction permet de comprendre les décisions de justice simultanément comme des objets doctrinaux, susceptibles de systématisation et de critique juridique, et comme des faits sociaux produits par des acteurs situés dans des rapports de pouvoir spécifiques. Dès lors, il devient possible de distinguer deux grands ensembles.

- Les recherches juridiques qui adoptent un point de vue interne et qui contribuent au fonctionnement du système juridique : notamment la dogmatique juridique (soit la description et la systématisation du droit positif) et la pratique doctrinale (qui implique l'identification et le traitement de questions de droit, une appréciation critique, des propositions de réforme). Dans cette perspective, deux approches peuvent être opposées : d'un côté, les juristes qui privilégient une méthodologie logico-formelle, reposant sur des propositions claires et simples et un raisonnement déductif ; d'un autre côté, ceux qui favorisent une approche des fonctions du droit, de ses exigences matérielles et axiologiques pour faire prévaloir une certaine idée de Justice, des principes d'utilité, d'efficacité ou d'efficience.
Ce qui est intéressant dans l'étude systématique d'un contentieux propre à une question commune comme la requalification en contrat de travail des relations entre travailleurs et plateforme est l'adoption en apparence par les juges du fond d'une méthodologie logico-formelle, avec un formalisme bureaucratique dans le mode de rédaction des décisions de justice et la dissimulation d'une approche finaliste du droit pour conserver les atours de l'objectivité.

[859] A. Jeammaud, « La part de la recherche dans l'enseignement du droit », *Jurisprudence. Revue critique*, 2010, p. 181-213.

L'enquête empirique permet de débusquer cette tension : le travail de terrain auprès des acteurs et l'étude systématique des dossiers révèlent comment les juges du fond appréhendent sélectivement les faits, privilégient certains arguments plutôt que d'autres, et opèrent des choix jurisprudentiels qui répondent à une certaine vision des fonctions du droit du travail. Cette approche par les fonctions du droit transparaît dans notre étude à plusieurs égards : dans l'échange avec les acteur·rices, avocat·es de travailleurs comme avocat·es de plateformes défendant une idée des fonctions du droit du travail et des droits connexes mobilisés ; dans la politique jurisprudentielle de la Cour de cassation, avec l'interrogation des conseiller·ères sur l'opportunité d'opérer un revirement ou non ; avec la résistance de certaines chambres, en particulier la chambre 6-2 de la cour d'appel de Paris.

- Les recherches qui adoptent un point de vue externe : notamment les sciences sociales qui prennent pour objet le droit en tant que fait social, ses modalités de production, ses usages et ses effets, et en particulier la sociologie du droit, la sociologie du travail et la science politique. Ces approches permettent de mettre en perspective la réalisation du droit, non pas au regard des ressorts et logiques du droit en lui-même, mais à partir de la manière dont les juges appréhendent le réel, le système social et éventuellement la manière dont le droit façonne le réel. Au-delà de l'exercice le plus habituel des juristes qui est d'interroger juridiquement la pertinence technique de telle ou telle décision ou article de loi – la dogmatique juridique, le point de vue externe invite le juriste à interroger comment (bien) appréhender le réel au travers des concepts juridiques. Dans la cadre de notre étude nous avons dû surtout analyser des décisions qui statuent en droit et en fait, alors que d'habitude nous analysons les décisions de la Cour de cassation qui ne statue qu'en droit. L'étude des décisions du fond invite donc à comprendre comment les juges du fond appréhendent les faits, se représentent le réel au travers de ces faits pour appliquer (ou non) les règles de droit au litige qui leur est soumis. Cet exercice de qualification sur les mêmes questions de droit et des cas similaires montre la diversité des approches des juges du fond sur l'appréhension du réel.

Si nous estimons cette partition entre point de vue interne et point de vue externe pertinente et heuristique à certains égards, nous nous inscrivons aussi dans la lignée d'auteur·es qui proposent déjà, depuis quelque temps, de dépasser cette opposition. En effet, dans leur célèbre article de 1988 « Le droit comme activité sociale : pour une approche wéberienne des activités juridiques », Pierre Lascoumes et Évelyne Serverin estiment que l'opposition qui assigne aux juristes la charge d'étudier le droit comme un tout harmonieux, et aux sociologues de se borner à l'apparence du droit ou à ses à-côtés, est un préjugé, ou au moins une construction, qui doit être dépassée. Il et elle voient chez Weber un point d'appui, puisque ce dernier « déplace la ligne de partage, en la faisant passer non entre professionnels, juristes ou non juristes, et non professionnels, et selon un rapport interne/externe, mais entre les *types de sens visés* par l'une ou l'autre des pratiques […]. Le juriste se demande ce qui a valeur de droit du point de vue des

idées […]. Le sociologue se demande en revanche ce qu'il en advient en fait dans la communauté ». Pour ces auteurs donc, Weber donnerait la direction d'un objectif qui pourrait être partagé : « dès lors qu'il s'agit de saisir les transformations du droit et d'en rechercher les causes, il est nécessaire d'adopter une position de sociologie compréhensive, qui consiste à rechercher, par interprétation, le sens et les valeurs données aux règles par les agents au cours de leurs activités concrètes : le projet sociologique est alors identique aux programmes d'étude "interne" du droit tracés par les juristes français ». Il et elle développent alors la proposition de considérer le droit comme une activité sociale, mais aussi comme une ressource, ou encore un cadre par rapport auquel les comportements s'organisent. Les auteur·rices regardent alors du côté de l'ethnométhodologie pour observer des situations précises. Et délaissent en cela un autre espace de pont entre sociologie et droit du travail, davantage cadré par une grille marxiste, mais qui nous semble au moins aussi pertinent et inspirant. On pense notamment aux travaux de Gérard Lyon-Caen, et notamment au texte de 1951 « les fondements historiques et rationnels du droit du travail », qui propose une lecture historique structuraliste et marxiste de l'émergence du droit du travail, comme conquis des luttes sociales.

Mais peut-être sommes-nous même allé·es un peu plus loin, car nous ne reproduisons pas cette ligne de partage entre domaine des idées et mise en œuvre effective. Nous ne nions pas une certaine division du travail interne à l'équipe : les juristes ont été en première ligne du commentaire des décisions et les sociologues ont mené les campagnes d'entretiens (régulièrement en compagnie des juristes néanmoins) et d'observations. Dans le cadre d'une enquête empirique portant sur un épisode de production du droit (la détermination du statut des travailleurs des plateformes), la méthode employée par les juristes oscille nécessairement entre les points de vue externe et interne[860] : externe en raison de la participation au travail de recueil de données empiriques (notamment par les entretiens) et à leur analyse, interne en raison du maintien d'une approche doctrinale des décisions examinées (notamment dans les chapitres 5 à 8). Dans ces configurations, les approches propres des sciences sociales et des juristes sont partiellement conservées. Mais il nous semble qu'au-delà d'un partage et d'une juxtaposition, cette enquête nous a progressivement mené·es vers une véritable hybridation, voire une fusion des deux perspectives : les décisions ou la jurisprudence ne sont plus envisagées comme des données stabilisées, mais comme des productions situées, dont il faut interroger tant les ressorts normatifs que les conditions d'émergence. Le matériau commun de la base de données a certainement participé de cette véritable coopération, de même que la présence des juristes lors d'une partie des entretiens. Cette inversion de perspective est révélatrice de ce que l'approche empirique apporte au juriste : au lieu de traiter les décisions de justice comme des données stables dont on extrait la règle de droit, nous les avons considérées comme des artefacts, dont la genèse et les logiques de production méritaient un questionnement

[860] H. Dumon, A. Bailleux, « Esquisse d'une théorie des ouvertures interdisciplinaires accessibles aux juristes », *Droit et Société*, 75/2010, p. 275.

spécifique. Quant aux sociologues, ils et elles ont pu mieux comprendre les acteur·rices interrogé·es et leurs raisonnements, mieux saisir la dimension habituelle ou exceptionnelle de ce contentieux, et réintégrer la question de la qualification du salariat dans une longue histoire jurisprudentielle, reflet des transformations sociopolitiques au fil des décennies. La maîtrise technique juridique a également pu compenser des difficultés de l'enquête sociologique. Ainsi, l'analyse extrêmement fine des arrêts de la 6-2' a partiellement et très utilement permis de compenser la difficulté d'accès aux magistrat·es de cette chambre, en repérant, à partir des écrits, des logiques argumentatives mais aussi de véritables techniques de travail. Nous espérons ainsi avoir contribué tant à la compréhension de ce contentieux, qu'à un approfondissement de l'interdisciplinarité.

# Liste des arrêts de cours d'appel de notre corpus (janvier 2016-juin 2024)

CA Aix-en-Provence, chambre 4-1, 24 mars 2023, RG n° 19/16300 (NCIS Transports)
CA Aix-en-Provence, chambre 4-5, 15 février 2024, RG n° 23/13746 (Uber)
CA Aix-en-Provence, chambres 4-7 réunies, 18 septembre 2020, RG n° 19/03819 (Take Eat Easy)
CA Aix-en-Provence, chambres 4-7 réunies, 18 septembre 2020, RG n° 19/03830 (Take Eat Easy)
CA Aix-en-Provence, chambres 4-7 réunies, 18 septembre 2020, RG n° 19/03833 (Take Eat Easy)
CA Aix-en-Provence, chambres 4-7 réunies, 18 septembre 2020, RG n° 19/03816 (Take Eat Easy)
CA Aix-en-Provence, chambres 4-7 réunies, 18 septembre 2020, RG n° 19/03813 (Take Eat Easy)
CA Aix-en-Provence, chambres 4-7 réunies, 18 septembre 2020, RG n° 19/03827 (Take Eat Easy)
CA Besançon, chambre sociale, 25 juin 2024, RG n° 23/00174 (METRO)
CA Bordeaux, chambre sociale, section A, 10 janvier 2024, RG n° 21/00682 (Take Eat Easy)
CA Douai, chambre sociale C, 17 février 2023, RG n° 20/02021 (Socotec)
CA Grenoble, chambre sociale, section A, 5 décembre 2023, RG n° 23/01207 (Uber)
CA Lyon, chambre sociale B, 15 janvier 2021, RG n° 19/08056 (Uber)
CA Lyon, chambre sociale B, 15 mars 2024, RG n° 22/08107 (Uber)
CA Lyon, chambre sociale B, 15 mars 2024, RG n° 23/00264 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 1-A, 7 juin 2024, RG n° 23/03112 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 10 janvier 2019, RG n° 18/08357 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 10 novembre 2022, RG n° 21/03695 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02701 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02702 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02703 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02704 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02705 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02707 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02713 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02801 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02807 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 janvier 2024, RG n° 23/02809 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08217 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08219 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08221 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08225 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08228 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08229 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08230 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/08231 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 11 mai 2023, RG n° 22/09332 (Uber Eats)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 12 octobre 2017, RG n° 17/03088 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 13 juin 2024, RG n° 23/04254 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 13 juin 2024, RG n° 23/04255 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 13 juin 2024, RG n° 23/04256 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 13 juin 2024, RG n° 23/04260 (Uber)

CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2017, RG n° 17/04607 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02679 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02689 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02700 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02706 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02708 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02709 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02804 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02805 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 décembre 2023, RG n° 23/02806 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 14 septembre 2023, RG n° 22/09471 (Uber Eats)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08795 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08797 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08798 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08800 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08813 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08853 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08861 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08863 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08866 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08875 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08879 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08881 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08885 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08886 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08887 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08888 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08889 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 15 septembre 2022, RG n° 21/08890 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 décembre 2021, RG n° 21/00726 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 décembre 2021, RG n° 21/02169 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 mai 2024, RG n° 23/04252 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 mai 2024, RG n° 23/04253 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 mai 2024, RG n° 23/04257 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 mai 2024, RG n° 23/04258 (Uber
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 mai 2024, RG n° 23/04262 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 novembre 2017, RG n° 16/09647 (Menoes)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04929 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04930 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04931 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04949 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04950 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04951 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04952 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04960 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/04963 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 16 septembre 2021, RG n° 20/07627 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 février 2021, RG n° 20/04502 (Bolt)

CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/02808 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03043 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03045 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03046 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03047 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03048 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 18 janvier 2024, RG n° 23/03049 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 2 mai 2024, RG n° 23/04223 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 2 mai 2024, RG n° 23/04226 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 2 mai 2024, RG n° 23/04439 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 2 mai 2024, RG n° 23/04440 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 2 mai 2024, RG n° 23/04441 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 20 avril 2017, RG n° 17/00511 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 20 décembre 2018, RG n° 18/07297 (Personne morale)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 20 février 2020, RG n° 19/05864 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 21 mars 2024, RG n° 23/04287 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 25 mai 2023, RG n° 22/09542 (Uber Eats)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 29 février 2024, RG n° 23/06044 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 29 février 2024, RG n° 23/06045 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 6 décembre 2018, RG n°18/17742 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 7 janvier 2016, RG n° 15/06489 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 2, 9 novembre 2017, RG n° 16/12875 (Deliveroo)
CA Paris, pôle 6 chambre 4, 17 septembre 2019, RG n° 17/12307 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 4, 2 septembre 2020, RG n° 18/04560 (Maxim's Limousine)
CA Paris, pôle 6 chambre 4, 7 avril 2021, RG n° 18/02846 (Deliveroo)
CA Paris, pôle 6 chambre 5, 12 janvier 2023, RG n° 20/07945 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 5, 29 octobre 2020, RG n° 18/01551 (Parking Soleil Orly)
CA Paris, pôle 6 chambre 6, 20 avril 2022, RG n° 19/12323 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 6, 20 avril 2022, RG n° 19/12324 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 6, 6 juillet 2022, RG n° 20/01914 (Deliveroo)
CA Paris, pôle 6 chambre 7, 1er juin 2023, RG n° 20/02226 (YS Transport)
CA Paris, pôle 6 chambre 7, 22 février 2024, RG n° 21/00627 (Infinity Cab)
CA Paris, pôle 6 chambre 7, 8 octobre 2020, RG n° 18/05469 (TokTokTok)
CA Paris, pôle 6 chambre 7, 8 octobre 2020, RG n° 18/05471 (TokTokTok)
CA Paris, pôle 6 chambre 8, 12 mai 2021, RG n° 18/02660 (Uber)
CA Paris, pôle 6 chambre 8, 13 juin 2024, RG n° 22/05935 (RKG France)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 13 décembre 2017, RG n° 17/00349 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 13 décembre 2017, RG n° 17/00351 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 22 novembre 2023, RG n° 19/04787 (Mika Classe Affaire)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 23 mai 2023, RG n° 20/05446 (Why Not Limo)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 27 septembre 2023, RG n° 21/01442 (Stuart)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 3 avril 2024, RG n° 22/02490 (Foodora)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 7 juin 2023, RG n° 21/00415 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 7 juin 2023, RG n° 21/00419 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 7 juin 2023, RG n° 21/00421 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 7 juin 2023, RG n° 21/00426 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 9, 7 juin 2023, RG n° 21/00427 (Take Eat Easy)
CA Paris, pôle 6 chambre 10, 19 février 2020, RG n° 18/14161 (Take Eat Easy)

CA Paris, pôle 6 chambre 10, 27 juin 2024, RG n° 22/07931 (Voxtur)
CA Paris, pôle 6 chambre 11, 15 février 2022, RG n° 19/12511 (Stuart)
CA Paris, pôle 6 chambre 11, 16 mai 2023, RG n° 21/01241 (Car Park Service)
CA Paris, pôle 6 chambre 11, 1er juin 2021, RG n° 18/11917 (ADIFE)
CA Paris, pôle 6 chambre 11, 28 mai 2024, RG n° 21/07053 (Voxtur)
CA Reims, chambre sociale, 13 novembre 2019, RG n° 17/01513 (Eco Taxi / Happymove)
CA Rennes, chambre sociale, 23 septembre 2021, RG n° 18/06401 (Take Eat Easy)
CA Toulouse, 4e chambre sociale 2e section, 29 janvier 2021, RG n° 19/04535 (Take Eat Easy)
CA Toulouse, 4e chambre sociale 2e section, 29 janvier 2021, RG n° 19/04538 (Take Eat Easy)
CA Toulouse, 4e chambre sociale 2e section, 29 janvier 2021, RG n° 19/04537bis (Take Eat Easy)
CA Toulouse, 4e chambre sociale 2e section, 29 janvier 2021, RG n° 19/04537 (Take Eat Easy)
CA Toulouse, 4e chambre sociale 2e section, 29 janvier 2021, RG n° 19/04534 (Take Eat Easy)
CA Versailles, 11e chambre, 21 octobre 2021, RG n° 20/00199 (Socotec)
CA Versailles, 11e chambre, 21 octobre 2021, RG n° 20/00200 (Socotec)
CA Versailles, 11e chambre, 21 octobre 2021, RG n° 20/00201 (Socotec)
CA Versailles, 11e chambre, 21 octobre 2021, RG n° 20/00202 (Socotec)
CA Versailles, 11e chambre, 21 octobre 2021, RG n° 20/22205 (Socotec)
CA Versailles, chambre sociale, 9 décembre 2020, RG n° 18/01320 (Auto Service Express)

# Liste des sigles et abréviations

| | |
|---|---|
| ACM | Analyse des correspondances multiples |
| Aff. | Affaire |
| AGS | Association pour la gestion du régime de garantie des créances des salariés |
| *AJ contrat* | *Actualité juridique – Contrat* |
| *AJCT* | *Actualité Juridique – Collectivités Territoriales* |
| *AJ Pénal* | *Actualité Juridique – Pénal* |
| Al. | Alinéa |
| ARPE | Autorité des Relations sociales des Plateformes d'Emploi |
| Art. | Article |
| AT-MP | Accidents du travail – Maladies professionnelles |
| *BJT* | *Bulletin Joly Travail* |
| Bull. civ. I | Bulletin des arrêts des chambres civiles - Première chambre civile |
| Bull. civ. II | Bulletin des arrêts des chambres civiles - Deuxième chambre civile |
| Bull. civ. III | Bulletin des arrêts des chambres civiles - Troisième chambre civile |
| Bull. civ. IV | Bulletin des arrêts des chambres civiles – Chambre commerciale |
| Bull. civ. V | Bulletin des arrêts des chambres civiles – Chambre sociale |
| Bull. civ. ass. plén. | Bulletin des arrêts des chambres civiles – Assemblée plénière |
| Bull. crim. | Bulletins des arrêts de la chambre criminelle |
| BMIS | Bulletin mensuel d'information sociale |
| CA | Cour d'appel |
| C. com. | Code de commerce |
| CNRTL | Centre national des ressources textuelles et lexicales |
| C. pén. | Code pénal |
| CPH | Conseil de prud'hommes |
| C. transp. | Code des transports |
| C. trav. | Code du travail |
| Cass. 1re civ. | Arrêt de la première chambre civile de la Cour de cassation |
| Cass. 2e civ. | Arrêt de la deuxième chambre civile de la Cour de cassation |
| Cass. ass. plén. | Arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation |
| Cass. com. | Arrêt de la chambre commerciale de la Cour de cassation |
| Cass. crim. | Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation |
| Cass. soc. | Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation |
| CCE | Communication commerce électronique |
| CEDH | Arrêt de la Cour européenne des droits de l'homme |
| Chron. | Chronique |
| CJUE | Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne |
| Comm. | Commentaire |
| Cons. const. | Décision du Conseil constitutionnel |
| CSS | Code de la sécurité sociale |
| *D.* | *Recueil Dalloz* |
| *D. actu.* | *Dalloz Actualité* |
| Dir. | Direction |
| *Dr. ouvr.* | *Droit Ouvrier* |
| *Dr. soc.* | *Droit social* |
| Éd. | Édition |
| Ibid. | Ibidem |
| *ILJ* | *Industrial Law Journal* |
| *Infra* | Ci-dessous |

| | |
|---|---|
| *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* |
| LGDJ | Librairie générale de droit et de jurisprudence |
| N° | Numéro |
| Not. | Notamment |
| Obs. | Observations |
| *Op. cit.* | Ouvrage, rapport, étude, thèse, article précité |
| Ord. | Ordonnance |
| P. | Page |
| *RDLF* | *Revue des droits et libertés fondamentaux* |
| *RDT* | *Revue de droit du travail* |
| Req. | Requête |
| RG | Répertoire général |
| *RJS* | *Revue de jurisprudence sociale* |
| *RTD civ.* | *Revue Trimestrielle de Droit Civil* |
| Spéc. | Spécialement |
| Ss. | Sous |
| *SSL* | *Semaine Sociale Lamy* |
| *Supra* | Ci-dessus |
| V. | Voir |
| Vol. | Volume |
| VTC | Voiture de Transport avec Chauffeur |

# Liste des encadrés

**Encadré 1 : Liste des procès observés ..... 25**

**Encadré 2 : Une tentative de mise en variables des arguments des parties ..... 36**

**Encadré 3 : Le départage, trait spécifique du traitement prud'homal du travail sur les plateformes ? ..... 39**

**Encadré 4 : Variables et modalités retenues pour l'analyse des correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique ..... 42**

**Encadré 6 : Les juristes des plateformes comme agents de circulation d'un modèle transnational de conformité au droit ? ..... 117**

**Encadré 7 : Précision méthodologique sur le matériau ..... 152**

**Encadré 8 : Présentation sommaire des modèles mobilisés ..... 157**

**Encadré 9 : Une tentative de mise en variables des arguments des parties ..... 161**

**Encadré 10 : Anonymisation retenue pour les magistrat·es ..... 240**

**Encadré 11 : Repères en droit de la preuve ..... 288**

**Encadré 12 : Le fonctionnement tarifaire d'Uber ..... 296**

**Encadré 13 : Suspensions et désactivations unilatérales de comptes par Uber ..... 299**

**Encadré 14 : La modification de certaines fonctionnalités d'Uber après l'arrêt *Uber I* ..... 310**

**Encadré 15 : Le rôle de la Cour de cassation ..... 339**

**Encadré 16 : La diffusion de l'arrêt de la Cour de cassation ..... 341**

# Liste des tables et tableaux de données

**Tableau 1 : Coefficients du modèle de régression par variable ..... 50**

**Tableau 2 : Estimations des "Odds Ratio" (Intervalle de confiance à 95 %) ..... 51**

**Tableau 3 : Répartition du contentieux en fonction des avocat·es des travailleurs et de leur secteur d'activités ..... 57**

**Tableau 4 : Anonymisation retenue pour les avocat·es des travailleurs de plateformes ..... 59**

**Tableau 5 : La défense des plateformes dans le contentieux social d'appel concentrée sur quelques cabinets d'avocat·es ..... 109**

**Tableau 6 : Anonymisation retenue pour les avocat·es, les juristes et lobbyistes des plateformes ..... 112**

**Tableau 7 : Corrélation entre le modèle « pouvoir d'autorité » et les indices mobilisés ..... 163**

**Tableau 8 : Corrélation entre le modèle du « service organisé » et les indices mobilisés ..... 171**

**Tableau 9 : Corrélation entre le modèle de la « dépendance économique » et les indices mobilisés ..... 178**

**Tableau 10 : Les indices mobilisés dans les moyens des avocat·es des travailleurs ..... 181**

**Tableau 11 : Corrélation entre le modèle de la « plateforme intermédiaire » et les indices ..... 191**

**Tableau 12 : Corrélation entre le modèle de la « liberté d'organisation » et les indices ..... 199**

**Tableau 13 : Corrélation entre le modèle de la « liberté de commerce » et les indices ..... 205**

**Tableau 14 : Mobilisation des indices dans les moyens des avocat·es de plateformes ..... 207**

**Tableau 15 : Lecture de l'axe 1 modalités actives triées par coordonnée 1 croissante ..... 213**

**Tableau 16 : Lecture de l'axe 2 modalités actives triées par coordonnée 2 croissante ..... 214**

**Tableau 17 : Classe 1/4 (Effectif : 48 - Pourcentage : 31,4 %) ..... 217**

**Tableau 18 : Classe 2/4 (Effectif : 44 - Pourcentage : 28,8 %) ..... 218**

**Tableau 19 : Classe 3/4 (Effectif : 31 - Pourcentage : 20,3 %) ..... 218**

**Tableau 20 : Classe 4/4 (Effectif : 30 - Pourcentage : 19,6%) ..... 219**

**Tableau 21 : Les modèles mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de requalification ..... 223**

**Tableau 22 : Les indices mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de requalification ..... 228**

**Tableau 23 : Les modèles mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de non-requalification ..... 230**

**Tableau 24 : Corrélation entre les indices et le modèle de la « liberté d'organisation » dans les motifs des juges dans les décisions de non-requalification ..... 233**

**Tableau 25 : Les indices mobilisés dans les motifs des juges dans les décisions de non-requalification ..... 235**

**Tableau 26 : Décisions sérielles ..... 243**

**Table 27 : Nombre de décisions rendues par le pôle 6 de la cour d'appel de Paris (janvier 2016 – juin 2024) ..... 277**

**Tableau 28 : Décisions du corpus traitées par la 6-2, par plateforme ..... 277**

**Tableau 29 : Nombre de décisions *Uber* rendues par la 6-2 par année ..... 278**

**Tableau 30 : Sens des décisions *Uber* rendues par la 6-2, par année ..... 278**

**Tableau 31 : « Corpus réduit » : décisions sérielles *Uber* devant la 6-2 ..... 280**

**Tableau 32 : Les 13 arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation relatifs au statut des livreurs et des chauffeurs des plateformes ..... 342**

**Tableau 33 : Les arrêts *Uber* de la chambre sociale de la Cour de cassation ..... 347**

**Tableau 34 : Pourvois pendants devant la Cour de cassation en novembre 2024 dans le contentieux Uber . 369**

**Tableau 35 : Arrêts du 9 juillet 2025 de la chambre sociale de la Cour de cassation (FRH – D) ..... 372**

# Bibliographie

## LITTÉRATURE GRISE (RAPPORTS, ÉTUDES)

*L'avenir des juridictions du travail : vers un tribunal prud'homal du XXIème siècle*, groupe de travail présidé par A. Lacabarats, juillet 2014.

Assemblée nationale, *Rapport fait au nom de la commission d'enquête relative aux révélations des Uber Files : l'ubérisation, son lobbying et ses conséquences*, n° 1521, enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 11 juillet 2023, prés. Benjamin Haddad, rapporteure Danielle Simonnet, XVIe législature.

Cadiet L., Chainais C. et Sommer J.-M. (dir.), Jobert S. et Jond-Necand E. (rapp.), *La diffusion des données décisionnelles et la jurisprudence*, Rapport remis à la première présidente de la Cour de cassation et au procureur général près la Cour de cassation, juin 2022, disponible en ligne sur le site de la Cour.

De Stefano V., *The rise of the « just-in-time workforce »: On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig economy*, Genève, ILO Publications, Conditions of Work and Employment Series No. 71, 2016.

De Stefano V., Aloisi A., *European Legal Framework For « Digital Labour Platforms »*, European Commission, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018

De Stefano V., Durri I., Stylogiannis C., Wouters M., *Platform work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, 2021.

Giusti J., Thevenoud Th., *Travailler à l'ère du numérique*, rapport pour la Fondation Jean Jaurès, 2021.

Conseil d'État, *Le numérique et les droits fondamentaux*, Paris, La Documentation française, 2014.

Grandjean C., *Rapport fait au nom de la Commission des affaires sociales sur le projet de loi ratifiant l'ordonnance n° 2021-484 du 21 avril 2021*, 21 septembre 2021

Simonnet D., *Face à Uber: Enquête sur un scandale d'État*, Paris, Fayard, 2024, 270 p.

## ARTICLES DE PRESSE

« Le statut d'indépendant d'un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation », *Le Monde*, 4 mars 2020

« Les livreurs de repas vont-ils devenir des salariés comme les autres ? », *Le Parisien*, 30 nov. 2018

« Uber : la Cour de cassation reconnaît qu'un chauffeur est un salarié », *Le Point*, 4 mars 2020.

Aizicovici F., « Uber : pour les chauffeurs, l'arrêt de la Cour de cassation "clôt le débat" sur leur statut », *Le Monde*, 5 mars 2020 ;

Briard C., « Deliveroo condamné pour travail dissimulé, une première pour la livraison de repas », *Les Echos*, 19 avril 2022.

Compain G., "Smart, c'est l'anti-ubérisation du travail", Socialter, 22 mai 2017.

De Cormarmond L., « La justice bouleverse le modèle d'Uber en requalifiant ses chauffeurs en salariés », *Les Échos*, 4 mars 2020.

Grigolato F., CEO de Click and Walk, « On a gagné », 7 avril 2022, post LinkedIn.

Déborah L., Guillaume B., « Turbulences entre les start-up du travail temporaire et les acteurs de l'intérim », *Les Echos Executives*, 16 janvier 2020.

Israël D., « Deliveroo condamné pour "le détournement planifié et généralisé" du statut d'indépendant », *Médiapart*, 19 avril 2022.

Jacqué P., « Uber, Deliveroo… Cet arrêt de la Cour de cassation qui inquiète les plates-formes numériques », *Le Monde*, 1 déc. 2018.

Manière P., « Uber sous pression : « l'avocat des chauffeurs lance une offensive judiciaire massive », *La Tribune*, 22 mars 2025, n° 8061.

Thomas, J., "Cinq coursiers de Frichti requalifiés comme salariés, à quelques jours d'un procès pénal pour travail dissimulé", *Le Monde*, 7 nov. 2025.

**TEXTES JURIDIQUES COMMENTÉS**

Cons. prud'h. Paris, 9 janv. 2023, n° 20/05493, *JCP S* 2023. 1064, note G. Loiseau.

Cons. prud'h. Paris, 19 déc. 2023, n° 21/03963, *BJT* 2024. 3, note G. Loiseau.

Cass. soc., 13 nov. 1996, n° 94-13.187, *Société Générale*, Bull. civ. V, n° 386 ; *Dr. soc.* 1996. 1067, note J.-J. Dupeyroux ; *D.* 1996. 268, *JCP E* 1997. II. 911, note J. Barthélémy ; *RJS* 12/96, n° 1320.

Cass. soc., 19 décembre 2000, n° 98-40.772, Labbane ; Bull. civ. V, n° 437 ; *Dr. ouvr.* 2001. 241, note A. de Senga ; *Dr. soc.* 2001. 227, note A. Jeammaud.

Cass. soc. 12 nov. 2020, n° 19-10.606. C. Couëdel, *D. actu.*, 26 nov. 2020 ; *Sem. soc. Lamy* 2021, n° 1936, p. 13, note G. Loiseau ; *JSL* 2021, n° 512, p. 20, note H. Nasom-Tissandier.

Cass. soc., 4 mars 2020, n° 19-13.316, FP-P+B+R+I, D. 2020. 1136, obs. S. Vernac et Y. Ferkane ; *AJ Contrat* 2020. 227, obs. T. Pasquier ; *RDT* 2020. 328, obs. L. Willocx ; *Dr. soc.* 2020. 550, chron. R. Salomon ; *ibid.* 2020. 374, obs. P-H. Antonmattei ; *JT* 2020, n° 229. 11, obs. X. Delpech ; *JCPE E* 2020, n° 40. 39, chron. J.-F. Cesaro ; *ibid.* n° 28. 45 comm. *D.* Mainguy, B. Siau, M. Depincé ; *JCP G* 2020. 1373, comm. B. Bossu ; RDLF 2020 chron. n° 62, P. Prépin ; *La Gazette du Palais* n° 18. 20, comm. G. Duchange ; *ibid.* 71 comm. R. Martinière ; *Lexbase Hebdo* 2020. n° 817, obs. C. Radé ; *SSL* 2020. 1899. 3, entretien J.-G. Huglo.

Cass. soc., 13 avr. 2022, n° 20-14.870, B., *JCP G* 2022. 565, obs. G. Dedessus-Le-Moustier ; *JCP* 2022. 1137, obs. G. Loiseau ; *BMIS* 2022. 5. 21, obs. A. Charbonneau ; *D. actu.* 4 mai 2022, obs. C. Couëdel ; Lexbase Hebdo éd. sociale 18 mai 2022. n° 906, obs. J. Giusti.

Cons. const., n° 2018-769 DC, 4 sept. 2018 ; *CCE* 2018, comm. 73, note G. Loiseau.

Cons. const., n° 2019-794 DC, 20 déc. 2019 ; *AJCT* 2020. 5, obs. Necib D.

**ARTICLES, CHAPITRES, OUVRAGES ET RAPPORTS SCIENTIFIQUES**

Abdelnour S., *Moi, petite entreprise : les auto-entrepreneurs, de l'utopie à la réalité*, Paris, PUF, 2017.

Abdelnour S., Bernard S., « Vers un capitalisme de plateforme ? Mobiliser le travail, contourner les régulations. Présentation du Corpus », *La nouvelle revue du travail*, 2018, 13.

Abdelnour S., Bernard S., « Communauté professionnelle et destin commun. Les ressorts contrastés de la mobilisation collective des chauffeurs de VTC », *Terrains travaux*, 2019, 34.

Abdelnour S., Bernard S., « Devenir syndicaliste malgré soi ? La socialisation militante en tension des chauffeurs de VTC mobilisés », *Politix*, 2019, 128

Abdelnour S., Julliard E., « Le droit du travail bousculé par les plateformes numériques : fin ou renouveau du salariat ? », in V.-A. Chappe et J.-P. Tonneau (dir.), *Le droit du travail en sociologue*, Paris, Presses des Mines, 2022.

Abdelnour S. et Julliard E., et Méda D., « L'État social au service du salariat ? De l'autonomie des corps d'inspection face à l'essor des plateformes numériques », *Gouvernement et action publique*, 2024, 13(4).

Abitbol C.-G., *Contentieux sériels en procédure civile française*, Thèse, Paris 1, 2024.

Adam P., « L'action de groupe discrimination », *Dr. soc*., 2017, p. 638.

Adams Z., « One step forwards for employment status, still some way to go: the Supreme Court's decision in Uber v Aslam under scrutiny », *Cambridge Law Journal*, 2021, 80(2), p. 221.

Aguilera T., Artioli F. et Colomb, C., *Housing Under Platform Capitalism: The Contentious Regulation of Short-term Rentals in European Cities*, Oakland, California, University of California Press, 2025.

Amado A. et Desprairies A. (dirs.), *Le tournant des méthodes empiriques en droit ?*, Paris, LGDJ, 2025

Amselek P., *Méthode phénoménologique et théorie du droit*, L.G.D.J., 1964.

Anciaux N., « Entre subordination et indépendance, réflexions sur les contrats de travail, d'entreprise et de mandat », *Dr. soc*. 2020, p. 157.

Angeletti T., (2024), « Quand le capitalisme négocie ses peines. Genèse de la justice négociée pour les entreprises », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 251(1), 74-91.

Angeletti T. et Cornut Saint-Pierre P., *La transaction pénale pour les entreprises. Genèse, circulation et usage d'un dispositif judiciaire*, Rapport n° 19.26 pour l'IERDJ, juillet 2024.

Atkinson J., Dhorahiwala H., « IWGB v RooFoods: Status, rights and substitution », *Industrial Law Journal*, 2019, p. 278.

Aubrée Y., « Contrat de travail : existence – Formation », in *Répertoire de droit du travail*, dir. A. Lyon-Caen, 2014.

Auzero G., Baugard D., Dockès E., *Droit du travail*, 37e édition, Dalloz, 2023.

Auzero G., Baugard D., Dockès E., Fabre A., *Droit du travail, Précis*, Dalloz, 38° édition, 2025.

Auzero G., Loiseau G., « Le réveil de l'action de groupe », *BJT*, 1er juill. 2025, n° BJT204x7.

Azar-Baud M. J., « Action civile et discriminations : l'apport de l'action de groupe », *Dr. soc*., 2020, p. 535.

Bailly P., « Un contentieux sans fin ? », *SSL*, 2021, n° 1950.

Barraud de Lagerie P., « L' "enceinte du droit" à l'épreuve du contentieux stratégique. L'affaire Total Climat », *in* Chappe VA, Angeletti T. (dir.), *Les modes de présence du droit*, Paris, Éditions de l'EHESS, 2024.

Bernard S., *UberUsés: Le capitalisme racial de plateforme à Paris, Londres et Montréal*, Paris, PUF, 2023.

Bessy C., « Organisation des cabinets d'avocats et marchés des services juridiques », *Revue d'économie industrielle*, 2016, 155.

Bettoni L., « Le droit de la concurrence déloyale à la conquête de la concurrence "sociale" », *Recueil Dalloz*, 2025, p. 1824.

Biland É., Gollac S., Oehmichen H., Rafin N., Steinmetz H., « La classe, le genre, le territoire : les inégalités procédurales dans la justice familiale », *Droit et société*, 2020, 106.

Boltanski L., *L'Amour et la Justice comme compétences : Trois essais de sociologie de l'action*, Paris, Éditions Métailié, 1990.

Boltanski L., Chiapello, È., *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 1999, rééd. 2024.

Boltanski L., Thévenot L., *De la justification, Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard, 1991, rééd. 2022.

Bomble N., « Plateformes de mobilité, non-respect du droit du travail et concurrence déloyale : la Cour de cassation trace la voie dans son arrêt du 25 juin 2025 *», Revue Lamy conc.*, 2022, n° 153.

Bories S., « JuriCA : un outil de communication et de recherche », *Recueil Dalloz*, 2011, p. 1242.

Bosvieux-Onyekwelu C., « Le public en faire-valoir. La sélection des bénéficiaires du pro bono par les multinationales du droit en France et aux États-Unis », *Sociétés contemporaines*, 2021, 123.

Bosvieux-Onyekwelu C., Boussard V., « Moraliser le capitalisme ou capitaliser sur la morale », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2022, 241.

Boussard, V. (dir.), *L'évaluation de la tentative de médiation familiale préalable obligatoire (TMFPO). Quand médier n'est pas remédier*, Paris, Mission de recherche droit et justice, 2021.

Brugière F., « Comment résister à l'emprise numérique des plateformes ? Le cas des chauffeurs VTC », *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2020, 29(1).

Brugière F., « Faire face à la dépendance économique et au contrôle numérique : des résistances aux mobilisations professionnelles des chauffeurs des plateformes », *La nouvelle revue du travail*, 2019, 15.

Cadiet, L., Clay, T., *Les modes alternatifs de règlement des conflits*, Paris, Dalloz, 2017.

Camaji L. et Vivès C. (sous la dir. de, avec Claire Magord, Tristan Pellerin, Jean-Marie Pillon, Luc Sigalo Santos), *Le contrôle de la recherche d'emploi : normes, agents, contentieux (2008-2024)*, rapport n° 22.27 pour l'IERDJ, juin 2025.

Capiau S., Lamine A., « Le cas d'une coopérative de travailleurs autonomes : Smart », *in* D. Dumont, A. Lamine, J.-B. Maisin, *Le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. Cadrages théoriques et études de cas*, Bruxelles, Larcier, 2020, p. 223.

Carré S., « La qualification des contrats liant les opérateurs de transport aux plateformes numériques : les habits neufs d'un vieux problème - Les arrêts Take eat easy et Uber au regard du droit des transports », *RTDcom*, 2023, p. 519.

Casaux L., *La pluriactivité ou l'exercice par une même personne physique de plusieurs activités professionnelles*, LGDJ, bibliothèque des thèses n° 231, 1993.

Casilli A., *En attendant les robots*, Paris, Seuil, 2019.

Castel N., Grégoire M., Higelé J.-P., Simonet M., « Pourquoi la revue Salariat ? », *Salariat*, 2022, 1.

Chaiehloudj W., « Affaire Uber : un jugement aussi étonnant que confus », *Le club des juristes*, 24 janvier 2024.

Chandler J. M., « Réparation du préjudice résultant d'un acte de concurrence déloyale : la peine privée avance toujours masquée », *Recueil Dalloz*, 2025, p. 1240.

Chappe V.-A., Keyhani N., « La fabrique d'un collectif judiciaire : La mobilisation des cheminots marocains contre les discriminations à la SNCF », *Revue française de science politique*, 2018, 68(1).

Chappe V.-A. et Tonneau J.-P. (dirs.), *Le droit du travail en sociologue*, Paris, Ecole des Mines, 2022.

Cherry M. A.,« Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work », *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2016, 37.

Chonnier J.-M., Rouspide-Katchadourian M.-N., « L'action de groupe dans les relations de travail : un dispositif novateur à l'efficacité incertaine », *RJS*, 2017, 1, p. 3.

Coursier Ph., « La requalification d'un collaborateur de plateforme numérique en salarié plus aisée devant les juridictions commerciales ? », *JCP S*, 2025, n° 1270.

Christin A., *Comparutions immédiates*, Paris, La Découverte, 2008.

Clesse J., Kefer F.(dir.), *Enjeux et défis juridiques de l'économie de plateforme*, Limal, Anthemis, 2019.

Cliquennois G., *European Human Right Justices and Privatisation - The Growing Influence of Foreign Private Funds*, Cambridge, Cambridge University Press, 2020.

Collectif Onze, *Au tribunal des couples : enquête sur des affaires familiales*, Paris, Odile Jacob, 2013.

Contamin J.-G., Saada E., Spire A., Weidenfeld K., *Le recours à la justice administrative. Pratiques des usagers et usages des institutions*, La Documentation française, 2009, 187 p.

Cumyn M., « Les catégories, la classification et la qualification juridiques : réflexions sur la systématicité du droit », *Les Cahiers du droit*, 2011, 52(3-4), p. 351.

Deauviau J., Didry C., Snape M., Plault M., *Le jobbing. Une enquête sociologique sur le travail de plateforme*, Paris, Dares, 2021.

Delpech X.(dir.) *L'émergence d'un droit des plateformes*, Paris, Dalloz, 2021.

Demoli Y., Willemez L., *Sociologie de la magistrature : genèse, morphologie sociale et conditions de travail d'un corps*, Malakoff, Armand Colin, 2023.

Denisot A., « Le sucre serait trop cher si l'on ne faisait travailler la plante qui le produit par des esclaves », *RTD civ*., 2022, p. 714.

Didry C., *L'institution du travail : droit et salariat dans l'histoire*, Paris, La Dispute, 2016.

Dirringer J. (dir.), *Transformations sociales et Economie Numérique*, rapport pour la Dares et la Drees, 2021.

Dockès E., « Notion de contrat de travail », *SSL*, 2011, nº 1494.

Dockès E. (dir.), *Proposition de code du travail*, Dalloz, 2017.

Drahokoupil J., Piasna, A. « Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the Smart arrangement, Bruxelles », ETUI Working Paper, 2019.

Ducato R., Kullman M., Rocca M.,« Customer Ratings as a Vector for Discrimination in Employment Relations? Pathways and Pitfalls for Legal Remedies », Proceedings of the Marco Biagi Conference, 2018.

Dumon H., Bailleux A., « Esquisse d'une théorie des ouvertures interdisciplinaires accessibles aux juristes », *Droit et Société*, 2010, 75.

Edelman L. B., « L'endogeneité du droit », *in* Bessy C., Delpeuch T. Pélisse J. (dirs.), *Droit et régulation des activités économiques*, Paris, LGDJ, coll. « Droit et Société », 2011.

Eymard-Duvernay F., *Économie politique de l'entreprise*, Paris, La Découverte, 2004.

Eynaud-Chevalier I. Bonnichon M., « Le travail temporaire face à l'ubérisation du travail : le combat de la "première ligne" contre l'irresponsabilité sociale », *BJT,* 2021, 3.

Fabre A., « L'action de groupe en droit du travail : nouveau départ ? », *Lexbase éd. soc*. 30 sept. 2025.

Fabre A., « Les travailleurs des plateformes sont-ils des salariés ? Premières réponses frileuses des juges français », *Dr. soc.,* 2018, p. 547.

Favennec-Héry F., « Les travailleurs des plateformes collaboratives : en attendant Godot », *SSL*, 2020, n°1896, p. 8.

Ferkane Y., *L'accord collectif de travail – Étude sur la diffusion d'un modèle*, préf. M-A. Souriac, Nouvelle bibliothèque de Thèses, vol. 166, Dalloz, 2017.

Feydeau J. -P., « Contrôle par la Cour de cassation de la qualification d'accident de trajet : nouvelle jurisprudence avec dix arrêts du 28 juin 1989 », *RJS,* 07/1989.

Flécher M., *Le monde des start-up*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2025.

France P., Vauchez A., *Sphère publique, intérêts privés : enquête sur un grand brouillage*, Paris, Presses de Sciences Po, 2017.

Friot B., *Émanciper le travail. Entretiens avec Patrick Zech*, La Dispute, coll. « Travail et salariat », Paris, 2014.

Gabroy F., « Premier décryptage de la Directive du 23 octobre 2024 sur le travail de plateforme : entre dualité des statuts et garanties communes », *Lexbase Social*, nov. 2024, n° 1003.

Galanter, M. « « Pourquoi c'est toujours les mêmes qui s'en sortent bien ? » : réflexions sur les limites de la transformation par le droit », *Droit et société*, traduit par Umubyeyi L., Israël L., 2013, 85.

Géniaut B., « Le contrat de travail et la réalité », *RDT*, 2013, p. 90.

Gentilhomme A., « Concurrence déloyale et existence de contrats de travail pour les chauffeurs VTC devant la chambre commerciale de la Cour de cassation », *Dr. Ouvr.* 2022/10, p. 407.

Gerry-Vernières S., *Les « petites » sources du droit : à propos des sources étatiques non contraignantes*, Paris, Economica, 2012.

Gerry-Vernières S., « Considérer le droit par ses acteurs à l'aide d'une démarche empirique. La connaissance des pratiques des juges du fond », *in* Rouviere F., Aubry de Maromont C*., La méthodologie de la recherche juridique pensée par ses acteurs*, Cahiers de méthodologie juridique, 2020, 33.

Gillespie T.,« The politics of 'platforms' », *New Media & Society*, 2010, 12(3).

Giusti J., « Les travailleurs de plateforme invitent à faire preuve de modernité », *Lexbase éd. soc.*, 25 mars 2021.

Gomes B., *Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques*, th. Nanterre, 2018.

Gomes B., « Constitutionnalité de la "charte sociale" des plateformes de "mise en relation" : censure subtile, effets majeurs », *RDT*, 2020, p. 42.

Gomes, B. « Plateforme numérique », Dictionnaire des recherches en Droit social de l'IRERP, https://drds-irerp.fr/plateforme-numerique/

Gomes B., Isidro L., « Travailleurs des plateformes et sans-papiers. À propos du conflit des livreurs Frichti », *RDT*, 2020 p. 728.

Gros J., « Quantifier en ethnographe. Sur les enjeux d'une émancipation de la représentativité statistique », *Genèses*, 2017, 108.

Guenier Lelebvre S., « Nos séries bien-aimées ou quand le pôle social de la Cour d'appel de Paris change les possibles tornades en zéphyrs », GPL 8 oct. 2024, n° GPL468o1.

Guiomard F., *La justification des mesures de gestion du personnel*, thèse, Université Paris-Nanterre, 2000.

Hart H.L.A., *Le concept de droit*, trad. M. van Kerchove, Bruxelles, Fac. univ. Saint-Louis, 1976.

Hawcroft D., Leaver A., « Unstable platforms: Uber's business model and the challenge of organisational legitimacy », CCOUNTING FORUM2025, VOL. 49, NO. 2, 369-394, https://doi.org/10.1080/01559982.2024.2309018.

Henry M., « Contentieux individuels et contentieux collectifs : les deux versants du règlement des litiges sériels par des chemins qui ne mènent pas au sommet », *Dr. ouvr.*, nov. 2014, n° 796, p. 772.

Hilbink T. M., « You Know the Type...: Categories of Cause Lawyering », *Law & Social Inquiry*, 2004, 29(3).

Houtcieff D., « Les plateformes au défi des qualifications », in Delpech X. (dir.), *L'émergence d'un droit des plateformes*, Dalloz, 2021, p. 51.

Israël L., « Question(s) de méthodes : Se saisir du droit en sociologue », *Droit et société*, 2008, 69/70.

Israël L., « Un droit de gauche ? Rénovation des pratiques professionnelles et nouvelles formes de militantisme des juristes engagés dans les années 1970 », *Sociétés contemporaines*, 2009, 73.

Israël L., « Les joueurs répétés ont-ils plus de chance de gagner ? Débats sur le sens de la justice. Présentation du dossier », *Droit et société*, 2013, 85.

Israël L., *À la gauche du droit. Mobilisations politiques du droit et de la justice en France (1968-1981),* Paris, Éditions de l'EHESS, 2020.

Jan A., « Livrer à vélo… en attendant mieux », *La nouvelle revue du travail*, 2018, 13.

Jeammaud A., « La part de la recherche dans l'enseignement du droit », *Jurisprudence. Revue critique*, 2010, p. 181-213

Krief B., Bahloul-Seban R., « La preuve dans le contentieux de la requalification des travailleurs des plateformes », *BJT*, déc. 2023, p. 4.

Larrazet C., « Régime des plateformes numériques, du non-salariat au projet de charte sociale », *Droit social*, 2019, p. 167.

Lascoumes P. Serverin E. « Le droit comme activité sociale, pour une approche wébérienne des activités juridiques », *Droit et société*, n° 9, 1988.

Le Feuvre N., Walters P., « Égales en droit ? La féminisation des professions juridiques en France et en Grande-Bretagne », *Sociétés contemporaines*, 1993, 16.

Lebas C., « Carrière d'auto-entrepreneur et rapports (critiques) au travail : comment les coursiers à vélo font émerger des contestations », *La Revue de l'Ires*, 2019, 99.

Leclerc O., « Preuve dans les contentieux du travail », *Répertoire de droit du travail*, Dalloz, 2022, n° 25 et s.

Le Lay S., Lemozy F., *Plateformes : La colonisation du travail et de la démocratie*, Paris, Éditions de l'Atelier, 2025.

Lochak D., « Les usages militants du droit », *La Revue des droits de l'homme*, 2016,10.

Loiseau G.,« Plateformes numériques ayant recours à des autoentrepreneurs : le risque de "désalarialisation" », *CCE*, 2018, 5, comm. 35.

Loiseau G. « Travailleurs des plateformes : un naufrage législatif », *JCP S*, 14 janv. 2020, 1-2, p. 1000.

Loiseau G., « La réglementation prévenante des plateformes de mobilité », *JCP G*, 2022, p. 577.

Loiseau G., « Les travailleurs de plateforme : des "ni-ni" », *CCE*, 2020, comm. 88.

Loiseau G., « L'imposture du travail temporaire non salarié », *Dr. soc.*, 2024, p. 538.

Loiseau G., « Un droit européen des travailleurs de plateformes », *JCP S*, 2024, 735.

Loiseau G., « Les plateformes de mobilité dans l'œil du droit de la concurrence », *CCE*, Sept. 2025, 9, comm. 74.

Loiseau G., Martinon A., « L'homo ubericus est-il un salarié ? », *Cahiers Sociaux*, 2016, p. 283

Loiseau G., Martinon A., « Plateformes numériques : l'exosalariat ne peut plus être dissimulé », Cahiers Sociaux, 2018, n° 306, p. 183.

Lokiec P., *Contrat et pouvoir*, Paris, LGDJ, 2021.

Lokiec P., *Salariés, libres...et heureux ? la face cachée de l'autonomie au travail*, Odile Jacob, 2024.

Lyon-Caen G., « Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail », *Droit ouvrier*, 1951 (Reproduit dans *Droit ouvrier*, 2004)

Lyon-Caen G., *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990.

Lyon-Caen G., « Qualis labor, talis qualitas », *Droits*, 1993, p. 67.

Maurel E., *Entre subordination et dépendance. Essai sur une relecture de la subordination par les plateformes de mobilité*, thèse, Université Côté D'azur, 2021.

Mazuyer E. (dir.), *Regards croisés sur le travail et le microtravail de plateforme*, Mare & Martin, 2023.

McCann M., *Rights at Works: Pay Equity Reform and the Politics of Legal Mobilization*, Chicago, University of Chicago Press, 1994.

Menkel-Meadow, C. « The Causes of Cause Lawyering », *in* Sarat A. et Scheingold S. (eds.), *Cause Lawyering. Policitical Commitments and Professional Responsibilities,* Oxford, Oxford University Press, 1998.

Michel S., « L'article 44 de la LOM versus les arrêts Take Eat Easy et Uber », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 494, 23 mars 2020.

Mihman N*., Les rapports de travail mobiles*, préf. A. Lyon-Caen, coll. Thèses, Bibliothèque de droit social, tome 84, Paris, LGDJ, 2022.

Minasian A., *L'individuel et le collectif : essai en droit du travail*, thèse, Paris 2, 2024.

Minasian A., « L'individuel et le collectif en droit du travail », *Dr. soc.*, 2025, p. 727.

Moreau C., Serverin E., *Les affaires prud'homales dans la chaîne judiciaire de 2012 à 2022 : Poursuite de la baisse des demandes, Concentration géographique, hausse des durées*, Direction des affaires civiles et du sceau, ministère de la Justice, 2024.

Morvan P., *Restructurations en droit social*, LexisNexis, 6è éd., 2024.

Mouhib Y., « La qualification d'entreprise de travail temporaire », *RDT*, 2025, 530.

Mraouahi S., « L'action de groupe rénovée : nouvelle ère pour le contentieux social ? », *RDT*, 2025. p. 564.

Nasom-Tissandier H., « Agir ensemble : action de groupe vs action groupée", Dr. soc. 2026, p. 420.

Nasom-Tissandier H., « Smaffmatch v. Brigad : de la concurrence entre plateformes numériques et agences de travail temporaire », *JS Lamy* 2021, 512.

Nasom-Tissandier H., « Chauffeurs versus Uber : la qualification de contrat de travail ne fait plus de doute », *Jurisprudence sociale Lamy*, n° 560, 17 mars 2023.

Nasom-Tissandier H., Sweeney M., « Les "volontaires" des Jeux Olympiques et Paralympiques de Paris 2024 : le droit du travail « hors-jeux », *in* Touzeil-Divina M. et Prosper S., *Regards critiques sur le droit des Jeux Olympiques et paralympiques de Paris 2024*, L'Epitoge, Vol. XLII, Paris, 2024.

Nasom-Tissandier H., « Qualification d'entreprise de travail temporaire : la CJUE aidera-t-elle à lutter contre l'intérim déguisé ? », *RJS*, 2/25.

Netter E., « Les qualifications juridiques face à la diversité des plateformes : essai d'une cartographie fondée sur la rivalité des ressources. », *in* B. Bertrandet, J. Sirinelli (dir.) *L'émergence d'une régulation autonome des plateformes ?*, à paraître.

Offerlé M*., Sociologie des groupes d'intérêt*, 2e éd [1994]., Paris, Montchrestien, coll. « Clefs », 1998.

Offerlé M., *Sociologie des organisations patronales*, Paris, la Découverte, 2009.

Offerlé M., « Militer en patronat », *Sociétés contemporaines*, 2015, 98.

Omarjee I., Roccati M., « Une technique traditionnelle : la jonction d'affaires », *in* Omarjee I., Sinipoli L., *Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, Paris, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 203.

Ost F., Van de Kerchove M., « La doctrine entre "faire savoir" et "savoir-faire" », *Annales de droit de Louvain*, 1997, 1, p. 43.

Palli B., « Les accords collectifs de secteur des plateformes d'emploi », *RDT*, 2023, p. 679.

Pasquier T., *L'économie du contrat de travail*, Paris, LGDJ, 2010.

Pasquier T., « Sens et limites de la qualification de contrat de travail », *RDT*, 2017, p. 95

Pasquier T., « L'arrêt Uber – Une décision a-disruptive », *AJ Contrat*, 2020, p. 227.

Pasquier, T. « Travailleurs de plateforme et charte “sociale” : un régime en clair-obscur », *AJ Contrat*, 2020, p. 60.

Pasquier T., « Les travailleurs de plateforme sur le modèle de la subordination À propos des arrêts Uber du 25 janvier 2023 et Bolt du 15 mars 2023 », *Semaine Sociale Lamy*, 27 mars 2023, n° 2039.

Pélisse J., « judiciarisation ou juridicisation ? Usages et réappropriations du droit dans les conflits du travail », *Politix*, 2009, 86.

Pélissier J., Lyon-Caen A., Jeammaud A., Dockès E., *Les grands arrêts du droit du travail*, 4e éd., Paris, Dalloz, 2008.

Peskine E., *Réseaux d'entreprise et droit du travail*, Paris, LGDJ, coll. « Bibliothèque de droit social », 2008.

Peskine E., « Entre subordination et indépendance : en quête d'une troisième voie », *RDT*, 2008, p. 371.

Philip M., « Évolution de la place de la médiation dans la justice française », *Négociations*, 2009, 12.

Picod Y., Dorandeu N., v° Concurrence déloyale, *Rep. Com.,* Dalloz, 2022.

Prépin P., « La condamnation pour concurrence déloyale de la plateforme de transport Transopco : une nouvelle pierre à l’édifice du contentieux des plateformes », *Lexbase éd. soc*. 26 août 2025.

Radé C., « Des critères du contrat de travail - « Protéger qui exactement ? Le Tentateur ? Le sportif amateur ? Le travailleur ? » », *Dr. Soc*, 2013, p. 202.

Revet T., « Réflexions sur l'unilatéralisme dans le droit rénové des contrats », *in Études en la mémoire de P. Neau-Leduc*, LGDJ, 2018. p. 888 s.

Rivoal O., « La dépendance économique en droit du travail », *D*. 2006, p. 891.

Rosenblat A., *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*, Oakland, University of California Press, 2018.

Rosenblat A., Stark L.,« Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber’s Drivers », *International Journal of Communication*, 2016, 10.

Sarat A. et Scheingold S. (eds.), *Cause Lawyering. And the State in a Global Era*, Oxford, Oxford University Press, 2001.

Savatier J., « L'application du droit du travail dans les établissements hospitaliers privés », *RDSS*, 1990, p. 476.

Serre D., *Ultime recours. Accidents du travail et maladies professionnelles en procès*, Paris, Raisons d'agir, 2024.

Serre D., Keim-Bagot M.(dir.), *Les accidents du travail et les maladies professionnelles sur la scène judiciaire. Pratiques de jugements et inégalités*, rapport n° 17.31, IERDJ, 2022.

Serverin É., « Une enquête juridique sur la place du collectif dans la justice contemporaine », *in* Omarjee I., Sinipoli L., *Les actions en justice au-delà de l'intérêt personnel*, Dalloz, coll. Thèmes et commentaires, 2014, p. 10.

Serverin É., Lascoumes P., Lambert T., *Transactions et pratiques transactionnelles. Sujets et objets des transactions dans les relations conflictuelles de droit privé et de droit public*, Paris, Economica,1987

Shamir R.et Chinski S.,« Destruction of Houses and Construction of a Cause. Lawyers and Bedouins in the Israeli Courts », *in* Sarat A. et Scheingold S. (eds.), *Cause lawyering: Political Commitments and Professional Responsibilities*, Oxford, Oxford University Press, 1998.

Simonet M., *(In)volontaires aux JO : Récit d'un conflit du travail gratuit*, Paris, Textuel, 2025.

Snape M., *Une insertion par le jobbing ? Du travail de plateforme aux usages sociaux d'un petit boulot*, thèse de sociologie, EHESS, 2023

Srnicek N., *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity Press, 2017.

Supiot A., *Au-delà de l'emploi*, Paris, Flammarion, 2016.

Supiot A., *Le droit du travail*, Paris, PUF, Que sais-je ?, 7e édition, 2019

Sweeney M., « Apprivoiser la gestion algorithmique par les droits », *RDT*, 2024, p. 724.

Teke Laurent N., *Les plateformes au service des femmes ? Désandrocentrer le regard sur le capitalisme de plateformes par le travail ménager*, thèse, Université Paris Nanterre, 2025.

Thomas L., « Le travail en lien avec les plateformes devant les juges du fond », *RDT*, 2022, p. 215.

Trubek L., Kransberger E., « Critical Lawyers : Social Justice and the Structures of Private Practice », *in* Sarat A. et Scheingold S. (eds.), *Cause lawyering: Political Commitments and Professional Responsibilities*, Oxford, Oxford University Press, 1998.

Tuaillon-Hibon E. et Vignola M., « Dynamique et limites de la féminisation de la profession d'avocat·e », *Archives de philosophie du droit*, Tome 64(1), 133-161.

Van Den Bergh K., « Plateformes numériques de mise au travail : mettre en perspective le particularisme français », *RDT*, 2019, p. 101.

Van Den Bergh K., « La charte sociale des opérateurs de plateformes : “Couvrez cette subordination que je ne saurais voir” », *Dr. soc*., 2020, p. 439.

Van Den Bergh K., *Les mutations du travail au prisme de la plateformisation*, sous la direction d’I. Daugareilh, thèse soutenue le 11 décembre 2025 à l’Université de Bordeaux.

Véricel M., « Le rétablissement de la présomption de non-salariat », *Dr. Soc.,* 2004, p. 297.

Vicente M., Perulli A., « La directive relative à l’amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme, un outil efficace de lutte contre la précarité ? », *RDT*, 2024, p. 636.

Vicente M., *Les droits collectifs des travailleurs de plateformes. Étude sur le champ d’application personnel des droits collectifs dans le contexte des plateformes numériques*, Paris, LGDJ, 2025.

Vidal J., *La procédure prud’homale*, Paris, Lexis Nexis, 2019.

Virassamy G., *Les contrats de dépendance - Essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*, Paris, LGDJ, 1986.

Weber F., « L’ethnographie armée par les statistiques », *Enquête*, 1995, 1.

Willemez L., « Engagement professionnel et fidélités militantes. Les avocats travaillistes dans la défense judiciaire des salariés », *Politix*, 2003, 62.

Willemez L., « Quand les syndicats de saisissent du droit : invention et redéfinition d’un rôle », *Sociétés contemporaines*, n°52, 2003.

Willemez L., « Les prud’hommes et la fabrique du droit du travail : contribution à une sociologie des rôles judiciaires », *Sociologie du Travail*, 2012, 54(1).

Willemez L., *Le travail dans son droit : sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*, Issy-les-Moulineaux, LGDJ, 2017.

Yazdanpanah H., *Les avocats d’entreprises et leurs clients : pratiques collectives et conseils individuels en droit social*, thèse, Université de Lille, 2021.

Yon K., Rouxel P., Quijoux M., Allal A., Ben Youssef M. S., Bory A., Cissokho S. et Gourgues G., *Decathlon ou les tactiques de la vertu : sociologie politique d’une entreprise citoyenne*, Paris, Presses de Sciences Po, 2025, 222 p.

Zalc C. et Lemercier C., *Méthodes quantitatives pour l’historien*, Paris, La Découverte, Repères, 2008.

# Table des matières

**Sommaire ..... 2**

**Introduction générale. Une approche sociojuridique processuelle et relationnelle des procès du travail sur les plateformes ..... 3**

**1 L'arène judiciaire comme espace central de luttes autour de la catégorisation du travail sur les plateformes ..... 6**

*1.1 La catégorie « plateforme », un objet de luttes ..... 7*

1.1.1 La plateforme : un objet au croisement de notions juridiques ..... 7

1.1.2 Les plateformes comme laboratoire d'un contournement du salariat ..... 10

1.1.3 Une bataille engagée par les agents eux-mêmes ..... 13

*1.2 Les plateformes au sens du rapport : des opérateurs qui revendiquent un exceptionnalisme technologique pour déroger au droit du travail ..... 14*

**2 Croiser les approches juridiques et sociologiques des procès du travail sur les plateformes ..... 20**

*2.1 Multiplier les matériaux pour saisir l'ensemble du contentieux du travail sur les plateformes ..... 20*

2.1.1 Des sources documentaires centrées sur les décisions d'appel des juridictions sociales ..... 21

2.1.2 Des professionnel·les du droit inégalement ouvert·es à l'étude ..... 22

2.1.3 Observations ..... 24

*2.2 Croiser les approches sociologiques et juridiques pour saisir la structuration et les évolutions du contentieux du travail sur les plateformes ..... 25*

2.2.1 Les conditions matérielles d'une approche sociojuridique ..... 26

2.2.2 Comprendre la structure et l'évolution du contentieux : un intérêt de recherche partagé ..... 28

**3 Une approche statistique du contentieux du travail sur les plateformes ..... 31**

*3.1 Une base de données du contentieux social en appel ..... 32*

3.1.1 Établir un corpus exhaustif des décisions d'appel ..... 32

3.1.2 Mettre en base de données des décisions judiciaires ..... 34

*3.2 Un contentieux social en appel réparti en trois pôles ..... 38*

3.2.1 Une description des arrêts sociaux d'appel via des tris à plat : un contentieux individuel centré sur les « plateformes de mobilité » qui ne reconnait majoritairement pas le salariat ..... 38

3.2.2 Combiner l'analyse des correspondances multiples et la classification ascendante hiérarchique 41

*3.3 Un contentieux concentré autour de deux opérateurs de plateformes… mais aussi dispersé ..... 43*

*3.4 Expliquer statistiquement la requalification dans le contentieux social en appel ..... 48*

**4 Plan du rapport ..... 52**

**Chapitre 1. Les avocat·es des travailleurs de plateformes : des *cause lawyers* du salariat ?..... 54**

**1 Un contentieux de *cause lawyers* ? ..... 55**

*1.1 Un contentieux concentré, mais des profils d'avocat·es variés..... 56*

1.1.1 Un pôle travailliste, et militant ?..... 60

1.1.2 Des avocats venus au droit du travail « sur le tas » : entre opportunité professionnelle et conversion militante ..... 66

1.1.3 Des pôles opposés ? ..... 71

**2 Des pratiques professionnelles particulières ? Travailler avec des collectifs, industrialiser des données numériques ..... 79**

*2.1 Démontrer la subordination : un acquis ? ..... 79*

*2.2 Collecter les pièces : une industrialisation du montage des dossiers, en lien avec les collectifs de travailleurs, et malgré les obstacles dressés par les plateformes..... 82*

2.2.1 Les interactions avec les travailleurs : distance sociale et rôle des collectifs ..... 83

2.2.2 Rationaliser la collecte des pièces pour chiffrer le préjudice : du travail artisanal au travail numérisé ? ..... 90

**3 Un *cause lawyering* victorieux ?..... 94**

*3.1 Comment analyser et gérer l'insécurité juridique : les avocat·es face à des décisions peu prévisibles 95*

*3.2 Des victoires toujours incomplètes ? ..... 99*

*3.3 Invisibiliser la cause pour gagner ?..... 102*

**Conclusion du chapitre 1..... 105**

**Chapitre 2 : Les plateformes et leurs conseils, ou comment construire un modèle de conformité au droit hors du salariat..... 107**

**1 Une variété d'avocat·es mobilisé·es par les plateformes pour légaliser le contournement du salariat. 108**

*1.1 Les limites du contentieux pour saisir les usages des avocat·es d'affaires par les opérateurs de plateformes ..... 109*

*1.2 Une activité d'avocat·es de niche en « droit du numérique » pour mettre en conformité le fonctionnement de plateformes hors du salariat ..... 113*

*1.3 La gestion du contentieux des plateformes par des avocat·es d'affaires ..... 116*

*1.4 Les avocat·es des plateformes : des cause lawyers ? ..... 122*

**2 La possibilité du salariat comme risque réputationnel ..... 128**

*2.1 Le contentieux comme source de remise en cause des possibilités de croissance des plateformes . 129*

*2.2 Se placer au-dessus du contentieux ..... 130*

**3 Faire de l'évitement du salariat jurisprudence ..... 133**

*3.1 Faire reconnaitre l'incertitude du cadre juridique ..... 133*

*3.2 Singulariser les plateformes ..... 136*

3.2.1 Dénoncer des procès politiques ..... 136

3.2.2 Toutes les plateformes ne sont pas des plateformes ..... 138

3.2.3 Il y a des bonnes et des mauvaises plateformes ..... 140

3.2.4 Refuser les preuves collectives et une pensée systémique ..... 140

*3.3 Maitriser le temps judiciaire pour construire une jurisprudence favorable aux plateformes ..... 143*

*3.4 Le contentieux des plateformes : un risque financier majeur pour l'AGS ? ..... 144*

**Conclusion du chapitre 2 ..... 150**

**Chapitre 3 : L'affrontement des visions du travail : quels arguments sont mobilisés devant les cours d'appel ? ..... 152**

**1 Les modèles d'arguments des travailleurs : trois registres de justification de la subordination ..... 157**

*1.1 Le modèle du « pouvoir d'autorité » ..... 159*

1.1.1 Les indices du pouvoir d'autorité ..... 161

1.1.2 L'évincement du modèle « pouvoir d'autorité » ..... 166

*1.2 Le modèle du « service organisé » ..... 167*

*1.3 Le modèle de la « dépendance économique » ..... 175*

*1.4 Au-delà des modèles, des indices intrinsèquement déterminants ? ..... 181*

**2 Les modèles d'arguments des plateformes : trois registres de réfutation du salariat ..... 184**

*2.1 Le modèle de la « plateforme intermédiaire » ..... 187*

2.1.1 Une stratégie propre à un cabinet d'avocat·es ? ..... 189

2.1.2 Invocation de la jurisprudence européenne ..... 189

2.1.3 Contraintes règlementaires de l'intermédiaire *versus* pouvoirs de l'employeur ..... 195

*2.2 Le modèle de la « liberté d'organisation » ..... 199*

*2.3 Le modèle de la « liberté de commerce » ..... 203*

*2.4 Des indices intrinsèquement déterminants ? ..... 207*

2.4.1 La présomption de non-salariat ..... 209

2.4.2 Indices et débat judiciaire ..... 210

**3 Les modèles dans les motifs des juges ..... 212**

*3.1 La dispute à trancher ..... 212*

3.1.1 Analyse des correspondances multiples ..... 212

3.1.2 La confrontation des modèles ..... 219

*3.2 Les décisions de requalification ..... 222*

3.2.1 Les modèles « travailleurs » au soutien des décisions de requalification ..... 222

3.2.2 Les indices au soutien des motifs des juges ..... 227

*3.3 Les décisions de non-requalification ..... 229*

3.3.1 Les modèles « plateformes » au soutien des décisions de non-requalification ..... 230

3.3.2 Les indices au soutien des décisions de non-requalification ..... 235

**Conclusion du chapitre 3 ..... 237**

**Chapitre 4. Un contentieux sériel, des actions individuelles groupées. Une collectivisation du contentieux. 239**

**1 Mise en lumière d'un contentieux sériel ..... 240**

**2 Contentieux sériel et bonne administration de la justice ..... 246**

*2.1 Les effets concrets de la sérialisation du contentieux ..... 247*

*2.2 La nécessité d'aménagements procéduraux ..... 250*

2.2.1 La jonction d'affaires ..... 250

2.2.2 Le regroupement et la scission d'actions ..... 251

2.2.3 La standardisation de la décision de justice ..... 254

*2.3 La fonction unificatrice de la Cour de cassation mise à mal ? ..... 255*

*2.4 Le contentieux sériel, une stratégie des avocat·es des travailleurs aux nombreux obstacles ..... 261*

**3 Vers une massification/collectivisation du contentieux ? ..... 263**

*3.1 La massification : du financement, de la taille de la série, du traitement des données ..... 264*

*3.2 La collectivisation : vers une action de groupe ? ..... 268*

**Chapitre 5. Uber devant la « 6-2' » (2023-2024) : une production standardisée de l'arrêt d'appel ..... 274**

**1 Corpus examiné ..... 275**

*1.1 Le contentieux devant la cour d'appel de Paris ..... 276*

*1.2 Le corpus réduit ..... 280*

**2 L'élaboration d'un modèle-type d'arrêt ..... 281**

*2.1 Les juges face à un contentieux sériel ..... 281*

*2.2 La structure du modèle-type ..... 282*

*2.3 La délicate standardisation des moyens des parties ..... 284*

**3 L'individualisation de l'analyse des preuves ..... 287**

*3.1 La pluralité des éléments de preuve ..... 287*

*3.2 Le degré d'individualisation du pouvoir ..... 292*

*3.3 Individualisation formelle, standardisation matérielle ..... 294*

3.3.1 L'insuffisante individualisation des preuves ..... 294

3.3.2 Les ajustements tarifaires ..... 296

3.3.3 Les suspensions de compte ..... 298

3.3.3.1 Cas 1 : aucune suspension ni menace ..... 299

3.3.3.2 Cas 2 : menaces de suspension ..... 299

3.3.3.3 Cas 3 : suspensions prononcées ..... 300

3.3.3.4 Cas 4 : désactivation du compte ..... 301

**Conclusion du chapitre 5 ..... 302**

**Chapitre 6. Uber devant la « 6-2' » (2023-2024) : une résistance des fictions face aux faits ..... 303**

**1 Le régime des intermédiaires en ligne comme outil de légitimation de la contrainte ..... 304**

*1.1 Les correctifs destinés à contrer l'arrêt Uber I : transformations ou faux-semblants ? ..... 304*

1.1.1 Les tentatives infructueuses du législateur pour sauvegarder le modèle d'affaires d'Uber ..... 304

1.1.1.1 L'encadrement par la loi du fonctionnement des plateformes ..... 305

1.1.1.2 La mise en place d'un « dialogue social de secteur » ..... 307

1.1.2 Le réajustement de la stratégie d'Uber ..... 308

*1.2 Le discours législatif au service de l'indépendance : une analyse auto-justificatrice ..... 311*

1.2.1 La substitution de la légalité formelle à la réalité de la contrainte ..... 311

1.2.1.1 La légalité préétablie de la charte de la communauté ..... 312

1.2.1.2 La légitimation de la contrainte par la loi ..... 312

1.2.1.3 L'absence de contrainte déduite de la loi ..... 314

1.2.2 Une confusion entre la qualification d'une notion et l'application d'un régime ..... 315

**2 Une conception dégradée de la subordination ..... 317**

*2.1 La neutralisation des critères fonctionnels de la subordination ..... 317*

2.1.1 À rebours de la jurisprudence de la Cour de cassation ..... 318

2.1.2 Le renversement probatoire ..... 321

*2.2 La caractérisation d'une liberté formelle, exclusive de la subordination ..... 324*

2.2.1 La liberté de devenir travailleur indépendant et la fiction de l'autonomie de la volonté ..... 324

2.2.2 Liberté d'organisation ..... 327

2.2.3 Liberté d'accepter ou de refuser des courses ..... 329

*2.3 La subsomption de la contrainte par la nécessité ..... 329*

2.3.1 La justification de la contrainte par le bon fonctionnement de l'application ..... 329

2.3.2 Une contrainte dé-salarisée ..... 332

**Conclusion du chapitre 6 ..... 333**

**Chapitre 7. La « 6-2' » devant la chambre sociale de la Cour de cassation (2025) : une régulation jurisprudentielle inaboutie ? ..... 335**

**1 Une fonction de régulation pleinement assumée par la chambre sociale ..... 337**

*1.1 L'élaboration d'une jurisprudence ..... 337*

1.1.1 Une jurisprudence maîtrisée par la chambre sociale ..... 338

1.1.1.1 Le rôle de la Cour de cassation dans l'élaboration de la jurisprudence ..... 338

1.1.1.2 Une stratégie volontariste de rayonnement jurisprudentiel ..... 342

1.1.1.2.1 La communication maximale des grands arrêts ..... 343

1.1.1.2.2 La faible communication des arrêts secondaires ..... 346

1.1.2 Une jurisprudence tirant son autorité de sa cohérence argumentative ..... 347

1.1.2.1 Une jurisprudence prudente ..... 347

1.1.2.2 Une jurisprudence de méthode ..... 352

*1.2 Une activité d'unification du contentieux ..... 353*

1.2.1 Pas de rébellion, mais une résistance ..... 353

1.2.2 *Uber II* et *III* : faire cesser la résistance ..... 356

1.2.2.1 Des arrêts d'appel emblématiques de la résistance des juges du fond ..... 356

1.2.2.2 Deux cassations sèches ..... 358

1.2.3 L'alignement de la « 6-2' » en 2025 ..... 360

1.2.3.1 Une répartition du contentieux concernant Uber défavorable à la 6-2' ..... 360

1.2.3.2 Un arrêt en faveur de la réorientation de la jurisprudence de la 6-2 ..... 364

**2 Une occasion manquée de clore définitivement la parenthèse de la résistance : les arrêts *Uber IV* du 9 juillet 2025 ..... 369**

*2.1 Des arguments entre les mailles du filet ..... 371*

2.1.1 L'argument de la liberté des chauffeurs ..... 372

2.1.2 L'argument de la légalisation du modèle économique d'Uber ..... 374

2.1.2.1 Un argument contesté par les magistrat·es ..... 375

2.1.2.2 Un argument qui échappe pourtant à la cassation ..... 377

*2.2 Un affaiblissement de l'intensité du contrôle plutôt qu'un revirement ..... 379*

2.2.1 *Take Eat Easy* et *Uber I* : à situation exceptionnelle, degré de contrôle exceptionnel ..... 379

2.2.2 Le retour à un contrôle ordinaire par la Cour de cassation ..... 381

**Conclusion du chapitre 7 ..... 384**

**Chapitre 8 : La concurrence déloyale fondée sur la violation du droit du travail : genèse, portée et limites d'un contentieux commercial émergent ..... 386**

**1 Le contentieux porté par les travailleurs est exclusivement social ..... 387**

**2 Action en concurrence déloyale pour non-respect de la législation du travail : une jurisprudence en construction ..... 390**

*2.1 Une logique strictement commercialiste ..... 392*

2.1.1 Les arguments mobilisés par les parties ..... 393

2.1.2 Une appréhension dégradée du lien de subordination ..... 394

2.1.3 Des indices parcellaires et orientés ..... 397

2.1.4 Une approche commercialiste captieuse ..... 399

*2.2 Une « mise en ordre » par la chambre commerciale de la Cour de cassation ? ..... 405*

2.2.1 Un alignement sur la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de cassation ..... 405

2.2.2 Une mise en ordre du contentieux commercial ..... 410

2.2.2.1 Un arrêt de principe ..... 410

2.2.2.2 Une coloration néanmoins résolument commercialiste ..... 411

**3 Une autre scène de construction du statut des travailleurs de plateformes ..... 414**

**Conclusion du chapitre 8 ..... 420**

**Conclusion générale ..... 423**

*Synthèse des apports ..... 423*

*Les batailles qui viennent, ou que peut-on attendre de la directive européenne ? ..... 425*

*Les apports croisés de l'interdisciplinarité ..... 427*

**Liste des arrêts de cours d'appel de notre corpus (janvier 2016-juin 2024) ..... 433**

**Liste des sigles et abréviations ..... 437**

**Bibliographie ..... 442**

**Table des matières ..... 457**

Ce rapport recense et analyse les décisions judiciaires (2014-juillet 2025) dans lesquelles le statut des travailleurs des plateformes est discuté, ainsi que les conditions de production des jugements. Par une approche interdisciplinaire (droit et sociologie), il dépasse les seules affaires médiatisées et met au jour un contentieux plus diffus. Malgré une jurisprudence constante de la Cour de cassation en faveur de la requalification en salariat (transport et livraison), les décisions d'appel restent hétérogènes (56 % de non-requalification sur les 153 décisions d'appel de la base exhaustive de 2014 à juillet 2024), notamment du fait de résistances au sein de certaines formations, surtout à la cour d'appel de Paris.

Du côté des travailleurs, l'enquête souligne la dimension collective de litiges pourtant individuels. Les profils d'avocat·es qui prennent en charge ces affaires sont contrastés (avocat·es en droit social aux profils « militants » mais aussi avocat·es d'affaires), l'accès à des preuves principalement numériques détenues par les plateformes est difficile, les délais longs et les réparations incertaines. Les victoires, qui restent nombreuses, sont néanmoins fréquemment partielles. Beaucoup d'avocat·es se sentent aussi contraint·es de techniciser leurs arguments et de reléguer les collectifs à l'arrière-plan pour accroître les chances de succès.

Du côté des plateformes, les conseils se présentent comme des acteurs de la conformité cherchant à rendre le droit compatible avec les intérêts économiques de ces entreprises. Les grands cabinets d'affaires que les plus grandes plateformes emploient peuvent soutenir une stratégie au long cours, qui s'attache à affaiblir la portée collective des dossiers, éviter des précédents défavorables (notamment via des transactions) et contenir un risque avant tout économique et réputationnel pour des entreprises très dépendantes des levées de fonds.

L'analyse des arrêts oppose deux visions du travail. Les travailleurs invoquent pouvoir d'autorité, service organisé et dépendance économique ; les plateformes répondent par trois figures : plateforme-intermédiaire, liberté d'organisation, liberté de commerce. Les juges sélectionnent et recomposent ces modèles, oscillant entre « service organisé » et « liberté d'organisation », signe de la persistance d'un référentiel industriel dans l'appréciation de la subordination.

Enfin, le rapport décrit un « contentieux sériel » : multiplication d'actions analogues (mêmes arguments, mêmes défendeurs) qui, via la standardisation des décisions et les stratégies d'avocats, produit une collectivisation « par le bas » faute d'outils collectifs dédiés. L'étude des affaires Uber devant une formation de la cour d'appel de Paris illustre des résistances fondées sur la standardisation et la mise de côté des preuves collectives au profit d'une interprétation autonome. Les revirements récents laissent toutefois entrevoir un alignement des cours d'appel sur la Cour de cassation à l'horizon fin 2025. Un mouvement proche apparaît en contentieux commercial, où le respect du droit du travail devient un critère de loyauté concurrentielle, ouvrant la voie à des actions plus structurantes malgré des obstacles probatoires.


**Courrier postal**
Institut Robert Badinter
Ministère de la Justice
13, place Vendôme
75042 Paris Cedex 01

**Venir dans nos locaux**
47 bis, rue des Vinaigriers
75010 Paris

contact@institutrobertbadinter.fr
institutrobertbadinter.fr



## INSTITUT ROBERT BADINTER
### Études et recherches sur le droit et la justice

L'Institut Robert Badinter (anciennement Institut des Études et de la Recherche sur le Droit et la justice - IERDJ) a pour mission de nourrir la connaissance et les échanges sur le droit et la justice en lançant des réflexions originales et prospectives, en finançant et en accompagnant des travaux de recherche et en diffusant largement les connaissances sur les normes, la régulation et le fonctionnement de la justice, toutes disciplines scientifiques confondues.

Groupement d'intérêt public créé en 2022, l'Institut Robert Badinter est issu de la fusion de l'Institut des hautes études sur la justice et de la Mission de recherche droit et justice, deux entités internationalement reconnues.