

SÉANCE 1 : LA QUALIFICATION CONTRAT DE TRAVAIL

Objectifs :

Maîtriser les critères d'identification du contrat de travail et plus spécialement la notion juridique de subordination

Comprendre la notion d'ordre public en droit du travail

Connaître le statut de l'étudiant stagiaire en entreprise

I. Code du travail

TITRE II : TRAVAIL DISSIMULÉ

Chapitre Ier : Interdictions

Section 3 : Travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié.

Article L8221-6

I. - 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 ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 213-11 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés.

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.

Dans ce cas, il n'y a dissimulation d'emploi salarié que s'il est établi que le donneur d'ordre s'est soustrait intentionnellement à l'accomplissement de l'une des formalités prévues aux articles L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche et L. 3243-2, relatif à la délivrance du bulletin de paie.

TITRE Ier : VOYAGEURS, REPRÉSENTANTS ET PLACIERS

Chapitre III : Contrat de travail

Section 1 : Présomption de salariat.

Article L7313-1

Toute convention dont l'objet est la représentation, conclue entre un voyageur, représentant ou placier et un employeur est, nonobstant toute stipulation expresse du contrat ou en son silence, un contrat de travail.

Article L7121-3

Tout contrat par lequel une personne s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un artiste du spectacle en vue de sa production, est présumé être un contrat de travail dès lors que cet artiste n'exerce pas l'activité qui fait l'objet de ce contrat dans des conditions impliquant son inscription au registre du commerce.

II. Jurisprudence

AP 4 mars 1983, Bull. p. 5

Sur le moyen unique commun aux deux pourvois :

*Vu l'article L. 121-1 du Code du travail ;
Attendu que pour débouter M. Barrat de ses demandes en paiement d'indemnités de rupture de contrat de travail formées contre la société anonyme école des Roches, l'arrêt attaqué, statuant sur renvoi après cassation, retient que M. Barrat, engagé le 5 septembre 1969 en qualité de professeur salarié, et qui a cessé toutes fonctions d'enseignement dans cet établissement le 30 juin 1977, avait accepté, à partir du 1er octobre 1970, une novation substituant au contrat de travail originaire une « convention purement libéral » ne laissant substituer entre les parties aucun lien de subordination ;
Attendu cependant qu'il résulte des constatations des juges du fond que, bien qu'il fût qualifié à partir du 1er*

octobre 1970 de « conférencier extérieur » rémunéré par des « honoraires », M. Barrat continuait à assurer des tâches d'enseignement qui lui avaient été primitivement dévolues, suivant des programmes officiels, et au sein d'une organisation fonctionnant sous la direction et la responsabilité de l'école des Roches, même s'il était tenu de ses convenances dans l'aménagement des horaires, en sorte que cette activité, exercée sous la dépendance d'un employeur, ne pouvait avoir un caractère libéral, la seule volonté des parties est impuissante à soustraire M. Barrat au statut social qui découle nécessairement des conditions d'accomplissement de son travail ;

D'où il suit qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS : CASSE ET ANNULE.

Soc. 13 nov. 1996, Dr. Soc. 1996, 1067

Vu l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, ensemble les articles L. 121-1 du Code du travail et 620, alinéa 2, du nouveau Code de procédure civile ;

Attendu, selon le premier de ces textes, que pour le calcul des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, sont considérées comme rémunérations, toutes les sommes versées aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion d'un travail accompli dans un lien de subordination ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ;

Attendu que, pour décider que les honoraires versés aux conférenciers et

intervenants extérieurs étaient soumis aux cotisations du régime général de la sécurité sociale, l'arrêt retient que leurs prestations s'effectuaient dans le cadre d'un service organisé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le thème de l'intervention des conférenciers et leur rémunération n'étaient pas déterminés unilatéralement par la Société Générale, mais convenus avec les intéressés, et que ceux-ci n'étaient soumis par ailleurs à aucun ordre, à aucune directive, ni aucun contrôle dans l'exécution de leur prestation, ce dont il résultait que les conférenciers et intervenants n'étaient pas placés dans un lien de subordination à l'égard de la Société Générale, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS, CASSE ET ANNULE

Soc. 6 mai 2009, n°07-44485, Bull. civ. V, n° 126

Sur le moyen unique, après avis donné aux parties en application de l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu, selon l'ordonnance attaquée, statuant en référé, (conseil de prud'hommes de Lyon, 3 septembre 2007), que M. X... a été engagé en qualité d'attaché commercial le 30 mai 2007 par la société Agecom ; qu'il a saisi la formation des référés de la juridiction prud'homale pour qu'il soit ordonné à l'employeur de rembourser la somme de 750 euros retenue lors de l'établissement de son solde de tout compte, en application d'une clause de son contrat de travail prévoyant qu'en cas d'accident responsable ou sans tiers identifié survenu avec le véhicule fourni par la société au salarié et assuré pour tout type de déplacement, y compris les

week-ends et jours fériés, ce dernier "payera une franchise" de 250 euros ;
Attendu que l'employeur fait grief à l'ordonnance de l'avoir condamné à rembourser au salarié la somme de 750 euros, alors, selon le moyen :

Mais attendu que la responsabilité pécuniaire d'un salarié à l'égard de son employeur ne peut résulter que de sa faute lourde ;

Et attendu que l'employeur n'a nullement invoqué la faute lourde du salarié pour mettre en oeuvre la clause litigieuse du contrat de travail ; d'où il résulte que la décision de la formation des référés du conseil de prud'hommes est, par ce motif substitué à ceux critiqués, légalement justifiée ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE le pourvoi ;

Soc. 3 juin 2009, n° 08-40981, 08-40982, 08-40983, 08-41712, 08-41713, 08-41714, Publié au bulletin

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X..., M. Y... et M. Z... (les participants) ont consenti, en signant un acte intitulé " règlement participants " à participer du 14 au 28 mars 2003, dans un hôtel thaïlandais du golfe du Siam, au tournage de l'émission " l'Ile de la tentation ", saison 2003, produite pour TF1 par la société Glem, dont le concept est défini comme suit : " quatre couples non mariés et non pacsés, sans enfant, testent leurs sentiments réciproques lors d'un séjour d'une durée de douze jours sur une île exotique, séjour pendant lequel ils sont filmés dans leur quotidien, notamment pendant les activités (plongée, équitation, ski nautique, voile, etc..) qu'ils partagent avec des célibataires de sexe opposé. A l'issue de ce séjour, les participants font le point de leurs sentiments envers leur partenaire. Il n'y a ni gagnant, ni prix " ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale pour voir requalifier le " règlement participants " en contrat de travail à durée indéterminée et obtenir paiement de rappels de salaire et heures supplémentaires ainsi que des indemnités et dommages-intérêts consécutifs à la rupture ;

Sur les premier, deuxième et troisième moyens, réunis, du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions :

Attendu que la société TF1 productions fait grief aux arrêts d'avoir accueilli la demande des participants, alors, selon le moyen : (...)

Mais attendu que 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 ;

Qu'ayant constaté que les participants avaient l'obligation de prendre part aux différentes activités et réunions, qu'ils devaient suivre les règles du programme définies unilatéralement par le producteur, qu'ils étaient orientés dans l'analyse de leur conduite, que certaines scènes étaient répétées pour valoriser des moments essentiels, que les heures de réveil et de sommeil étaient fixées par la production, que le règlement leur imposait une disponibilité permanente, avec interdiction de sortir du site et de communiquer avec l'extérieur, et stipulait que toute infraction aux obligations contractuelles pourrait être

sanctionnée par le renvoi, la cour d'appel, qui, répondant aux conclusions, a caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société Glem, et ayant pour objet la production d'une " série télévisée ", prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées et à exprimer des réactions attendues, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et qui a souverainement retenu que le versement de la somme de 1 525 euros avait pour cause le travail exécuté, a pu en déduire, sans dénaturation et abstraction faite des motifs surabondants critiqués par les huitième et neuvième branches, que les participants étaient liés par un contrat de travail à la société de production ; que le moyen n'est pas fondé ;

(...)

Mais sur le quatrième moyen du pourvoi de la société Glem, devenue TF1 productions :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour condamner la société Glem à payer à chacun des participants une indemnité pour travail dissimulé, les

arrêts énoncent que la proposition de signature d'un " règlement participants " au lieu d'un contrat de travail, l'absence de déclaration d'embauche et paiement de cotisations sociales, d'établissement de bulletins de salaire, notamment, caractérisent l'intention de la société de production de dissimuler au sens de l'article L. 324-10 devenu L. 8221-5, du code du travail l'engagement d'un salarié dont le travail est de surcroît accompli à l'étranger ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le caractère intentionnel ne peut se déduire du seul recours à un contrat inapproprié, la cour d'appel a statué par un motif inopérant équivalent à un défaut de motif ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société Glem à payer à Mme X..., M. Y... et M. Z... une indemnité pour travail dissimulé, les arrêts rendus le 12 février 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée

III. Le statut du stagiaire en entreprise

A. Code de l'éducation

Article L612-8

Les stages en entreprise ne relevant ni de l'article L. 4153-1 du code du travail, ni de la formation professionnelle tout au long de la vie telle que définie par la sixième partie du même code font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention dont les modalités sont déterminées par décret.

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire selon des modalités définies par décret.

Ils ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent de l'entreprise.

Article L612-9

La durée du ou des stages effectués par un même stagiaire dans une même entreprise ne peut excéder six mois par année d'enseignement. Il peut être dérogé à cette règle, dans des conditions fixées par décret, au bénéfice des stagiaires qui interrompent momentanément leur formation afin d'exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en liaison avec cette formation, ainsi que dans le cas des stages qui sont prévus dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

Article L612-10

L'accueil successif de stagiaires, au titre de conventions de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Article L612-11

Lorsque la durée de stage au sein d'une même entreprise est supérieure à deux mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non, le ou les stages font l'objet d'une gratification versée mensuellement dont le montant est fixé par convention de branche ou par accord professionnel étendu ou, à défaut, par décret. Cette gratification n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail.

Article L612-12

Les stagiaires accèdent aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L. 2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

Article L612-13

L'entreprise qui accueille des stagiaires tient à jour un registre des conventions de stage, indépendamment du registre unique du personnel mentionné à l'article L. 1221-13 du code du travail. Un décret détermine les modalités d'application du présent article, notamment les mentions qui figurent sur le registre susmentionné.

B. Décret n° 2006-1093 du 29 août 2006 (J.O n° 201 du 31 août 2006 page 12900 texte n° 28)

Article 1

Les établissements d'enseignement préparant à un diplôme de l'enseignement supérieur dont les étudiants accomplissent les stages en entreprise prévus à l'article 9 de la loi du 31 mars 2006 susvisée élaborent, en concertation avec les entreprises intéressées, des conventions de stage sur la base d'une convention type.

Article 3

Les conventions types précisent les clauses que doivent impérativement comporter les conventions de stage au nombre desquelles :

- 1° La définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- 2° Les dates de début et de fin du stage ;
- 3° La durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;
- 4° Le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- 5° La liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- 6° Le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail dans le respect de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- 7° Les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- 8° Les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- 9° Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- 10° Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- 11° Les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

Article 5

La convention de stage du 26 avril 2006, à laquelle est annexée la « charte des stages étudiants en entreprise », est signée par :

- 1° Le représentant de l'établissement dans lequel est inscrit le stagiaire. Il mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de cet établissement ;
- 2° Le représentant de l'entreprise, qui mentionne sa qualité, le nom et l'adresse de l'entreprise ;
- 3° Le stagiaire, qui mentionne son adresse et l'intitulé complet de son cursus ou de sa formation ; si le stagiaire est mineur, la convention est également signée par son représentant légal.

Article 6

Aucune convention de stage ne peut être conclue pour remplacer un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ou de licenciement, pour exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent, pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pour occuper un emploi saisonnier.

IV. Exercices

Fiches d'arrêt

AP 4 mars 1983 et Soc. 13 nov. 1996

Cas pratique 1

M. Demba Lance a été embauché comme comptable par contrat de travail signé le 1^{er} mars 2007. Son employeur lui demande aujourd'hui de démissionner et d'adopter le régime de l'auto entrepreneur, tout en lui assurant la poursuite de leurs relations contractuelles par conclusion d'un « contrat de prestation de services ». Une fois déclaré comme auto entrepreneur, M. Lance aura alors son ex employeur pour client, il continuera à travailler dans les locaux et pourra utiliser le matériel de l'entreprise (téléphone, photocopieuse, secrétariat). Il devra bien entendu respecter les instructions de la direction et sera rémunéré en fonction du travail réalisé pendant la mission, au tarif défini par l'entreprise.

Qu'en pensez-vous ?

La société souhaite également que ce régime de l'auto entrepreneur soit proposé aux candidats à l'embauche sur le poste de commercial, à pourvoir dans l'entreprise. La direction soutient que, dans le contexte actuel, il est impossible de proposer un contrat de travail en bonne et due forme. Elle entend rédiger « une offre de mission » indiquant le profil du poste, la formation et l'expérience requise, la rémunération envisageable en fonction de l'implication, la possibilité de travailler une partie du temps à domicile avec des horaires souples, le secteur d'activité limité à la région Rhône-Alpes avec l'obligation de se rendre à une réunion hebdomadaire à Lyon, au siège de l'entreprise. L'offre devra aussi mentionner que l'activité peut être compatible avec une autre activité à mi-temps.

Qu'en pensez-vous ?

Cas pratique 2 (RH)

Se connecter | Cofiler un compte étudiant | Cofiler un compte entreprise

LouerUnEtudiant | Comment ça marche ? | Déposer une mission | Trouver une mission

Trouvez un étudiant pour travailler sur vos projets

Chaque étudiant dispose d'un CV mentionnant ses compétences, l'historique de ses missions et son école

POSTER UN PROJET C'EST GRATUIT!

Trouver un étudiant | Créer un projet | Paiement simplifié

Rechercher des étudiants par spécialité

Informatique	Graphisme	Communication	Marketing	Assistance Virtuelle	Compta
Dico Technos	Dessin	Articles	Etudes de Marché	Secrétariat Online	Analyse statistique
Logiciel	Logo	Traductions	Prospection/Vente	Recherches Internet	Traduction
Hublot	Diagramme	Contenu Web	Télémarketing	Services client	Traduction
Base de données	Illustrations	Contenu Blog	SEO/SMO	Services de données	Traduction
Test d'usage	Arrière-plan	Technique	Publicité	Gestion d'Emails	BUL
Autres	Photographie	Vidéo	Autres	Autres	Autres

Pourquoi louer un étudiant ?

LouerUnEtudiant.com est une plateforme pour les entreprises souhaitant externaliser des missions entre prescrites à des étudiants. L'étudiant peut ainsi valoriser ses acquis et gagner en expérience.

Ils parlent de nous...

2 info Le Monde Stratégies

Depuis janvier 2011, une société propose ses services d'intermédiaire aux chefs d'entreprise en vue de « louer un étudiant ». L'idée : éviter aux employeurs un recrutement ou la signature d'une convention de stage, le but étant l'externalisation de l'emploi et la diminution des coûts salariaux. Pour ce faire, la société édite un site

internet afin de mettre en relation entreprises et étudiants en tant « qu'apporteur d'affaires ». Ces derniers ont le statut d'auto-entrepreneur.

M. Jean TUBE a créé la société Super-expert-comptable.com et a besoin d'une étude de marché. Il pense « louer un étudiant » pour qu'il réalise l'étude selon ses directives. M. TUBE lui fournira un bureau, un ordinateur et un accès à Internet. Il contrôlera bien entendu le travail. Et cela ne lui coûtera que 450 euros, selon le tarif horaire de l'étudiant, somme que ce dernier empochera, et la majoration d'une commission de 15% pour le site intermédiaire. Il vous dit : « Comme les étudiants ont un statut d'auto-entrepreneur, je ne paye aucune charge, je fais une facture et c'est tout ! »

Que pensez-vous de ce montage contractuel au regard du droit du travail ? Que risque l'intermédiaire mais également l'entreprise utilisatrice, « locataire » de l'étudiant ? Du point de vue civil et du point de vue pénal ?