

Les sources du droit du travail



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

OÙ CHERCHER UNE RÉPONSE À UNE QUESTION JURIDIQUE ?

- Convention collective
- Accords d'entreprise
- Usages
- Contrats de travail
- ...

Sources du droit du travail multiples → Laquelle choisir ?

- En principe la plus favorable pour le salarié

PRINCIPE DE FAVEUR

- En cas de conflit de normes, on applique la plus favorable au salarié
- Exceptions à cette règle qui sont très encadrées par le législateur

RICHESSSE DES SOURCES EN DROIT DU TRAVAIL

- Internationales
- Européennes
- Code du travail
- Professionnelles
- Contrat de travail

SOURCES INTERNATIONALES

- Les conventions et les recommandations de l'OIT (Organisation internationale du travail)
- Les traités internationaux
- Les traités bilatéraux

SOURCES EUROPÉENNES

- La convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (1950)
- La charte sociale européenne (1961)
- Le traité de Rome (1957)
- La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux (1989)
- Règlements, directive et recommandations
- Jurisprudence de la CJUE

SOURCES ÉTATIQUES FRANÇAISE

- La Constitution de 1958
- Les lois et les règlements
- Les décrets
- Les arrêtés
- Les circulaires
- La jurisprudence

LES SOURCES PROFESSIONNELLES

- Les conventions et accords collectifs de branche
- Les conventions et accords collectifs d'entreprise
- Les usages
- Le règlement intérieur
- Le contrat de travail

HIÉRARCHIE DES SOURCES ENTRE ELLES

- Le principe est que **la source la plus basse prime, dès lors qu'elle est plus favorable**
 - **Exemple** : la règle contenue dans le contrat de travail prime sur l'accord collectif, qui prime sur le code du travail, qui prime sur le règlement européen... Sauf exception !

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

**Les clauses particulières
du contrat de travail**

Cas pratique

François travaille depuis 10 ans chez Protec et depuis 5 ans dans l'équipe de Fred. Son contrat contient une clause de non-concurrence, qui s'appliquera dans les 2 ans qui suivront la fin de son contrat de travail, dans toute l'Île de France, dans le même secteur, avec une contrepartie de deux mois de salaire, versée au terme de ce délai de deux ans.

François vient de démissionner pour prendre de nouvelles fonctions de directeur d'équipe chez le concurrent direct de Protec, situé à Boulogne (92).

Fred est furieux et souhaite que Protec lui intente un procès pour non respect de sa clause de non-concurrence...

1) La clause de non concurrence

La clause de non-concurrence interdit au salarié:

- après la rupture de son contrat,
- d'exercer une activité concurrente,
- qui porterait préjudice à son précédent employeur,
- dans une autre entreprise, ou pour son propre compte.



Les clauses particulières du contrat de travail
Anne Le Nouvel

Conditions de validité de la clause de non concurrence

1. Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.
2. Elle doit être limitée dans le temps.
3. Elle doit être limitée dans l'espace.
4. Elle doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.
5. Elle doit comporter une contrepartie financière, non dérisoire.

L'employeur peut-il renoncer à appliquer la clause de non concurrence

L'employeur peut renoncer à l'application de la clause de non-concurrence :

- dans les conditions prévues par le contrat ou par une convention collective,
- ou avec l'accord du salarié si aucune disposition contractuelle ou conventionnelle ne le prévoit.

La renonciation doit être : claire, non équivoque, et notifiée au salarié par LRAR.

2) La clause de mobilité

La clause de mobilité permet à l'employeur d'imposer au salarié:

- un changement de son lieu de travail,
- même au-delà d'un même secteur géographique.

Le salarié accepte à l'avance que son lieu de travail puisse être modifié.

- 1) Elle doit définir clairement sa zone géographique d'application.
- 2) Elle doit être mise en œuvre de bonne foi.
- 3) La mise en œuvre de la clause doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise, ex: une augmentation de la charge de travail dans un autre établissement.

Marge de manœuvre du salarié

Le salarié ne peut pas refuser l'application de la clause de mobilité, sauf :

- si la mutation modifie un élément essentiel du contrat (ex : passage horaire de jour à un horaire de nuit),
- délai trop court
- atteinte disproportionnée à la vie personnelle et familiale du salarié

3) La clause d'exclusivité

La clause d'exclusivité interdit au salarié,

- pendant l'exécution du contrat de travail,
- de travailler pour un autre employeur.

Exception: si le salarié souhaite créer ou reprendre une entreprise, son employeur doit lui lever la clause (pendant un an en principe).

Elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'employeur, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

C. trav., art. L. 1121-1

4) La clause de dédit-formation

Clause par laquelle:

- le salarié s'engage à restituer à l'employeur,
- s'il vient à quitter l'entreprise avant le délai fixé par la clause,
- tout ou partie des frais de formation que l'employeur a supportés.

Conditions de validité de la clause de dédit-formation

- 1) Formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective.
- 2) Indemnité de dédit proportionnée aux frais de formation engagés.
- 3) Elle ne doit pas priver le salarié de sa faculté de démissionner (durée non excessive).
- 4) Prévus dans le contrat de travail ou dans un document écrit avant le début de la formation.

Réponse au cas pratique

Fred, vous avez tout faux chez Protec!

François peut considérer que la clause de non-concurrence inscrite dans son contrat est nulle, parce que la contrepartie financière qu'elle prévoit est dérisoire.

Deux mois de salaire, pour une interdiction de 24 mois, c'est manifestement dérisoire, eu égard à la contrainte que représente la clause de non-concurrence.

Fred, mieux vaut ne pas aller aux Prud'hommes pour ça!

Rupture de la période d'essai



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CONTEXTE JURIDIQUE DE LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

- Quelles sont les **conditions liées à la rupture de la période d'essai** ?
 - Pendant la période d'essai, l'employeur et le salarié sont libres de mettre fin au contrat.
 - La partie qui prend l'initiative de la rupture devra notifier à l'autre partie sa décision par LRAR ou remise en main propre contre décharge.
 - Mais attention au délai de prévenance !
- Quelle procédure à respecter ?

DURÉE DU DÉLAI DE PRÉVENANCE

- Durée à respecter par l'employeur
- Durée à respecter par le salarié
- Dispense possible

DÉLAI DE PRÉVENANCE

Et si le **délai de prévenance est plus long que la durée de la période d'essai qui reste à courir ?**

- Dans ce cas, la durée de la période d'essai ne peut pas être prolongée.
- Le salarié aura droit à une indemnité pour la durée du délai de prévenance restant.

- Attention à certaines ruptures

QUATRE PROBLÉMATIQUES JURIDIQUES

1. Y a-t-il une procédure à respecter pour rompre la période d'essai ?
2. La durée de la période d'essai est-elle prolongée du fait de l'absence du salarié pendant la période d'essai ?
3. Quel est le délai de prévenance à respecter ?
4. Comment faire si ce délai est plus long que la durée de la période d'essai qui reste à courir ?

POINTS DE VIGILANCE SUR LA RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI

- L'employeur et le salarié doivent respecter un délai de prévenance
- Le délai de prévenance est calculé en tenant compte de la durée de présence du salarié dans l'entreprise et de la personne à l'origine de la rupture, employeur ou salarié
- Le délai de prévenance ne prolonge pas la période d'essai
- La partie du délai qui dépasse la fin de la période d'essai doit être rémunéré
- L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer le délai

MOOC

Comprendre le droit des
contrats de travail

La durée de
la période d'essai

Cas pratique

Cette fois-ci, c'est Annabelle qui vous soumet un cas.

Elle a préparé le contrat d'une nouvelle recrue, Carlotta, qui doit arriver dans quelques jours. Elle prévoit notamment une période d'essai de 2 mois et une clause de renouvellement de 2 mois. Annabelle a préféré insérer un renouvellement pour la période d'essai, parce que pour la dernière embauche elle ne l'avait pas fait et cela avait été une catastrophe !

Elle vous demande si cela vous paraît juridiquement correct.



La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

A quoi sert la période d'essai ?

« Elle permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. »

C. trav. art. L. 1221-20



La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

La période d'essai est-elle obligatoire ?

Non, elle n'est pas obligatoire !

Elle peut être prévue par écrit, sur le contrat ou la lettre d'engagement.

Mais pas d'écrit = pas de période d'essai = pas de possibilité de rompre le contrat en dehors des formes classiques de rupture.

Quelle est la durée de la période d'essai?

Catégorie concernée	Durée maximale	Renouvellement, (sous réserve d'un accord de branche étendu)
Ouvriers et employés	2 mois	2 mois
Agents de maîtrise et techniciens	3 mois	3 mois
Cadres	4 mois	4 mois

C. trav. art. L. 1221-19, L. 1221-21

La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

Durées impératives, sauf...

- durées plus courtes prévues par un accord collectif conclu après le 26 juin 2008 ;
- durées plus courtes prévues par la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

C. trav., art. L. 1221-22



La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

Quelle durée appliquer ? 1 mois ou 2 mois ?

*Convention collective nationale des employés de l'édition de musique du **15 avril 1982** (art. 5).*

La période d'essai est fixée à **un mois** de date à date.

Elle peut être renouvelée pour une deuxième période d'un mois au moyen d'une lettre adressée par l'employeur ou par l'employé à l'autre partie avant la fin de la première période d'essai.

Durant la période d'essai, les deux parties peuvent à tout moment mettre fin à l'essai avec effet immédiat. (...)

Réponse

On applique la durée de deux mois, plus longue prévue par le Code du travail !

Pourquoi ?

Parce que la convention a été conclue avant le 26 juin 2008 et qu'elle n'a pas été renégociée depuis !



La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

Et pour l'embauche d'un cadre ?

Convention collective nationale
du notariat du **8 juin 2001** (art. 6)
Période d'essai.

Lors de son entrée dans un office dans le cadre
d'un CDI, tout salarié est considéré comme étant à
l'essai pendant une durée ne pouvant excéder :

- 2 mois pour les employés ;
- 3 mois pour les techniciens ;
- **5 mois pour les cadres.** (...)

La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

Réponse

On applique la durée prévue par le Code du travail, soit 4 mois maximum.

Pace qu'il est interdit de prévoir des durées de périodes d'essai plus longues que celles prévues par la loi !

Limpide, non ?



La durée de la période d'essai
Anne Le Nouvel

La période d'essai peut-elle être renouvelée ?

Pour les salariés en CDI, un seul renouvellement possible, sous conditions cumulatives :

- la possibilité de renouvellement doit avoir été prévue dans le contrat de travail, et par un accord de branche étendu ;
- le renouvellement doit être signifié par écrit au salarié, qui doit l'avoir accepté.

Réponse au cas pratique

Le renouvellement de la période d'essai n'est possible juridiquement que si un accord collectif étendu prévoit cette possibilité...

Or, aucune convention, aucun accord collectif ne s'appliquent chez E-Manett. La possibilité de renouveler la période d'essai n'est donc pas possible, puisque non prévue par un texte collectif étendu...

ÉDITION 2009

CODE
du
TRAVAIL

11th Edition

13

DALLOZ

MOOC

**Comprendre le droit des
contrats de travail**

La promesse d'embauche

Cas pratique

Le meilleur ami de Fred, Rudy, joueur de rugby professionnel, lui a raconté ses dernières mésaventures: en mars dernier, il avait reçu d'un club de rugby une offre de contrat qui comportait:

- l'engagement pour deux saisons sportives,
- le montant de la rémunération mensuelle brute pour les deux saisons,
- la mise à disposition d'un logement et d'un véhicule,
- la date de début d'activité fixée en juillet.

En juin le club s'était rétracté et avait annulé l'offre.

Rudy n'est pas d'accord. Pour lui, il y avait promesse d'embauche valant contrat et il demande des indemnités au titre de la rupture du contrat de travail .

Fred vous demande ce que vous en pensez...

Définition

La promesse d'embauche est un contrat par lequel l'employeur accorde à un salarié potentiel le droit d'opter pour la conclusion d'un contrat de travail.

Elle vaut contrat de travail.



La promesse d'embauche
Anne Le Nouvel

L'engagement de l'employeur

L'engagement de l'employeur doit préciser les éléments suivants :

- l'emploi proposé au candidat retenu (définition du poste) ;
- la date d'entrée en fonction envisagée ;
- la rémunération ;
- le lieu de travail.

En cas de non-respect de la promesse

La révocation de la promesse d'embauche n'empêche pas la formation du contrat.

Le non-respect d'une promesse d'embauche par l'employeur est assimilé à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Le candidat peut saisir le CPH pour obtenir le versement de dommages et intérêts.

Différence entre offre de contrat et la promesse d'embauche 1/2

L'offre de contrat: l'employeur propose un engagement précisant l'emploi, la rémunération, la date d'entrée en fonction, et exprime la volonté d'être lié en cas d'acceptation.

La rétractation de l'offre avant le délai fixé ou à l'issue d'un délai raisonnable, fait obstacle à la conclusion du contrat de travail.

Tant que cette offre n'est pas acceptée par le salarié, elle peut être rétractée par l'employeur.

Différence entre offre de contrat et la promesse d'embauche 2/2

La promesse d'embauche: contrat par lequel l'employeur accorde au salarié le droit d'accepter un contrat de travail.

La révocation de la promesse pendant le temps laissé au bénéficiaire pour se décider n'empêche pas la formation du contrat de travail.

Même si le salarié ne l'a pas signée, le contrat est formé. L'employeur ne peut plus se rétracter.



La promesse d'embauche
Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

Domage pour Rudy!

Pour la Cour de cassation, il s'agissait d'une offre de contrat de travail, qui pouvait être librement rétractée, avant l'expiration du délai fixé, tant qu'elle n'est pas acceptée et signée par son destinataire.

Sa rétractation empêche la formation du contrat de travail.

Cass. soc., 21 sept. 2017, n° 16-20.104



La promesse d'embauche
Anne Le Nouvel

Les obligations de l'employeur et du salarié



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

CAS PRATIQUE

Fred vient vous parler d'un cas qui l'ennuie beaucoup. Aline, une salariée de son équipe vient d'être licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Elle demande des dommages et intérêts pour manquement de l'employeur à ses obligations d'adaptation à l'emploi.

En 8 ans chez Protec, elle n'a suivi que deux formations, de 2 jours en tout, l'une sur la sécurité incendie du bâtiment et l'autre sur la qualité.

Que pensez-vous de ses chances de succès ?

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR ?

- Procéder aux déclarations obligatoires
- Rémunérer le salarié et délivrer un bulletin de paye
- Adapter les salariés à l'emploi
- Donner les directives liées au travail
- Exécuter le contrat de bonne foi
- Respecter les dispositions légales et conventionnelles
- Respecter son obligation de sécurité

QUELLES SONT LES OBLIGATIONS DU SALARIÉ ?

- Loyauté vis-à-vis de l'employeur
- Discrétion
- Respect des règles liées au cumul d'emplois
- Respect des clauses du contrat
- Se conformer au règlement intérieur
- Se tenir à la disposition de l'employeur

UN SALARIÉ PEUT-IL AVOIR PLUSIEURS EMPLOYEURS ?

Sauf clause d'exclusivité prévue au contrat, un salarié a le droit d'avoir plusieurs employeurs, sous réserve de respecter :

- l'obligation de loyauté ;
- les limites du temps de travail quotidien et hebdomadaire ;
- les temps de repos quotidien et hebdomadaire.

EXEMPLE

Jonathan travaille comme vendeur à temps partiel 15 heures par semaine dans une grande entreprise suédoise. Son employeur apprend qu'il a un autre contrat de travail et lui demande de l'informer des horaires accomplis chez ce second employeur.

Jonathan ne répond pas à son employeur, malgré une mise en demeure.

Après une mise à pied conservatoire, il est licencié pour faute grave.

Que pensez-vous de ce licenciement ?

RÉPONSE À L'EXEMPLE

Aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail et un employeur ne peut conserver à son service un salarié qui méconnaît cette interdiction (C. trav. art L. 8261-1 et L. 8261-2) ;

Malgré plusieurs demandes de son employeur, le salarié, qui de fait dépassait la durée maximale de travail autorisée, ne lui avait pas remis de documents permettant de vérifier la durée totale du travail ; il a mis son employeur en situation d'infraction.

Ces agissements sont constitutifs d'une faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

RÉPONSE AU CAS PRATIQUE

- Aline a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement. Elle n'a eu que 2 jours de formation sur 8 ans.
- Dans une affaire semblable, l'employeur a été condamné à verser à la salariée 6 000 euros de dommages et intérêts.
- "Ce manquement de l'employeur à ses obligations résultant des dispositions de l'article L. 6321-1 du code du travail avait eu pour effet de limiter sa recherche d'emploi à des postes ne nécessitant pas de formation particulière et de compromettre son évolution professionnelle". *Cass. soc. 5 oct. 2016, n° 15-13594*

MOOC

Comprendre le droit des
contrats de travail

Le contrat de travail de
droit commun :
le CDI à temps plein

Cas pratique

Rosa vous interpelle encore, pour une autre de ses amies, Sonia, qui vient de commencer son nouveau travail de chef d'équipe dans une entreprise agroalimentaire.

Cela fait déjà deux semaines qu'elle est là et elle n'a pas encore signé son contrat.

Elle s'en inquiète et en a parlé à Rosa qui connaît beaucoup de monde bien placé....

Est-elle bien sous contrat?



Le contrat de travail de droit commun: le CDI à temps plein / Anne Le Nouvel

Quelle est la règle ?

La règle de base est prévue à l'article L.1221-2 du Code du travail :

« Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. »

C'est donc ce contrat qui doit être conclu, sauf si l'employeur justifie le recours à un autre contrat de travail (CDD ou intérim par exemple).



Quel est le formalisme prévu ?

« Le contrat de travail (CDI) peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter ».

- aucun formalisme
- sauf règles conventionnelles précises
- absence d'écrit = embauche en CDI

L'employeur doit transmettre des informations écrites au salarié dans les 7 jours qui suivent son arrivée.

Le contrat de travail de droit commun: le CDI à temps plein / Anne Le Nouvel



Quelles sont les informations écrites qui doivent être transmises au salarié ?

Les informations suivantes doivent être transmises au salarié dans les 7 jours qui suivent sont arrivée :

- l'identité des parties ;
- le titre, le grade, la qualité ou la catégorie d'emploi ;
- la date de début de la relation ;
- le lieu de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- les éléments de rémunération ;
- les informations sur le ou les systèmes de sécurité sociale percevant des cotisations.

Code du travail, articles R.1221-34 à R. 1221-37

Le contrat de travail de droit commun: le CDI à temps plein / Anne Le Nouvel



Autres informations à donner au salarié dans les 7 premiers jours

si le rythme de travail est prévisible :

- la durée de la journée ou semaine de travail normale du travailleur ;
- toute modalité concernant les heures suppl. et leur rémunération ;
- ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe.

Autres informations à donner au salarié dans les 7 premiers jours

si le rythme de travail est imprévisible :

l'employeur informe le travailleur :

- du principe selon lequel l'horaire de travail est variable,
- le nombre d'heures rémunérées garanties et la rémunération du travail effectué au-delà de ces heures garanties ;
- des heures et jours de référence durant lesquels le travailleur peut être appelé à travailler ;
- du délai de prévenance minimal auquel le travailleur a droit avant le début d'une tâche et, le cas échéant, le délai d'annulation de cette tâche.

Informations devant être données dans le délai d'un mois

le **cnam**

- le droit à la formation octroyé par l'employeur ;
- la durée du congé payé auquel le travailleur a droit ;
- en cas de cessation de leur relation de travail, la procédure à observer par l'employeur et le travailleur, y compris les conditions de forme et les délais de préavis, ou, si la durée des délais de préavis ne peut être indiquée au moment de la délivrance de l'information, les modalités de détermination de ces délais de préavis ;
- toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur.



Le contrat de travail de droit commun: le CDI à temps plein / Anne Le Nouvel

Réponse au cas pratique

Rosa peut rassurer son amie, elle est bien embauchée en CDI à temps plein !

Mais l'employeur est en faute de ne pas lui avoir transmis par écrit un certain nombre d'informations obligatoires qui doivent être données dans les 7 premiers jours !

Mais bonne nouvelle pour Sonia : comme elle n'a pas reçu d'écrit, elle n'a donc pas de période d'essai !



Le contrat de travail de droit commun: le CDI à temps plein / Anne Le Nouvel

Fin de cette séquence
merci de l'avoir suivie!



Le contrat de travail de droit commun: le CDI à
temps plein / Anne Le Nouvel

Le contrat de travail : définition



Anne Le Nouvel
Professeur associé au Cnam

DÉFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Le contrat de travail est le **contrat** par lequel une personne, le salarié, s'engage à exécuter **au profit d'une autre personne**, l'employeur, et sous sa **subordination**, un **travail**, moyennant **rémunération**.

3 critères du contrat de travail :

- Une prestation de travail
- Une rémunération
- Un lien de subordination

DÉFINITION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Critère essentiel : le lien de subordination

- Exercice d'un contrôle de l'employeur sur les modalités de réalisation de la prestation de travail
- Fourniture des moyens nécessaires à la réalisation de cette prestation
- Travail au sein d'un service organisé, lorsque l'employeur détermine seul les conditions d'exercice du travail

CONTRAT DE TRAVAIL ET RELATION DE SOUS-TRAITANCE

Ne pas confondre contrat de travail et relations de sous-traitance :

- Une entreprise peut avoir des relations de travail avec des personnes, **sans qu'il y ait de contrat de travail**, comme par exemple :
 - en cas de contrats de **sous-traitance**
 - en cas de contrats avec des **artisans**
 - en cas de contrats avec des **travailleurs indépendants**

CONTRAT DE TRAVAIL ET RELATION DE SOUS-TRAITANCE

- Il peut arriver que les salariés d'un sous-traitant, ou un artisan, ou un travailleur indépendant se retrouvent dans les faits sous la **subordination juridique** de l'entreprise cliente...
- La relation peut alors être **requalifiée en contrat de travail**, entre l'entreprise cliente, et le salarié du sous-traitant, l'artisan, ou le travailleur indépendant !

CONTRAT DE TRAVAIL ET RELATION DE SOUS-TRAITANCE

La fausse sous-traitance :

- Convention qui a pour objet exclusif la fourniture de main d'œuvre,
- moyennant rémunération,
- sans transmission d'un savoir-faire ou mise en œuvre d'une technicité qui relève de la spécificité propre du sous-traitant,
- lorsque les salariés du sous-traitant travaillent dans des conditions matérielles les assimilant à ceux du donneur d'ordres.

CAS UBER

- « Le chauffeur qui a recours à l'application Uber ne se constitue pas sa propre clientèle, ne fixe pas librement ses tarifs et ne détermine pas les conditions d'exécution de sa prestation de transport », notamment.
- Autant d'éléments qui poussent les juges à confirmer l'existence d'un lien de subordination entre le chauffeur et la société, et qui rend fictif le statut d'indépendant du chauffeur.

Cass. soc. 4 mars 2020, n°19-13316