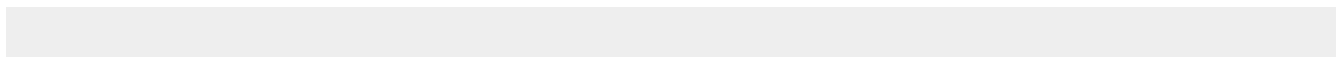


Droit social : relations individuelles

Leçon 101 : Les parties au contrat de travail : Commentaire d'arrêt

Anaëlle DONNETTE

Table des matières



Commentez l'arrêt reproduit ci-dessous : Cass. soc., 25 juin 2013, n° [12-13.968](#) (F-P+B) :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a signé le 28 mai 2003 avec la société Glem, devenue TF1 production (la société), un document intitulé « règlement participants » pour participer au programme « Élection Mister France 2003 » ; que l'objet de ce programme consistait à ce que vingt-sept participants sélectionnés par le comité « Mister France » et la société soient réunis pour concourir à l'élection de « Mister France 2003 » et de ses deux dauphins ; que les répétitions se sont déroulées du 27 mai au 3 juin 2003, la diffusion, en direct, ayant eu lieu à cette date ; que M. X... a obtenu le titre de « Mister France 2003 » et, à ce titre, reçu un prix évalué à 30 000 euros ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, ainsi que de paiement d'indemnités ; qu'il a également revendiqué la qualité de mannequin ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la société, qui est préalable :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de requalifier la relation de travail entre les parties en contrat de travail et de la condamner au paiement d'indemnités, alors, selon le moyen :

1°/ que le risque de perte ou de chance de gain caractérise l'existence d'un contrat aléatoire, exclusif de la qualification de contrat de travail ; que selon l'article 1964 du code civil, le contrat aléatoire est celui « dont les effets, quant aux avantages et aux pertes, soit pour toutes les parties, soit pour l'une ou plusieurs d'entre elles, dépendent d'un événement incertain » ; qu'en l'espèce, la société TF1 production faisait valoir que l'objet du contrat liant M. X... à la société TF1 production était la participation à une compétition avec pour objectif de remporter un prix dont l'attribution était liée à la victoire (être élu Mister France) ou à l'arrivée en deuxième ou troisième position (être élu deuxième ou troisième dauphin), les lauréats étant exclusivement désignés par le vote du public, intervenant en direct, sans aucune intervention de la société de production ; que la cour d'appel, qui n'a pas contesté ces éléments mais qui a néanmoins exclu la qualification de jeu, au motif que la perspective d'être désigné gagnant n'était pas soumise à la survenance d'un événement imprévisible, totalement dû au hasard, mais aux qualités physiques et à l'aptitude du candidat à se mettre en valeur, s'est déterminée pour des motifs impropres à exclure la qualification de contrat aléatoire, la circonstance que les lauréats aient dû leur victoire à des qualités ou des atouts personnels n'étant pas de nature à faire disparaître le caractère imprévisible, pour chaque participant, de l'événement constituant la cause de sa participation, la cour d'appel a violé les articles 1104, 1964 et L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que le contrat de travail est caractérisé par le lien de subordination qui lie le salarié à l'employeur ; que l'adhésion du candidat au règlement d'un jeu télévisé, s'il suppose que le celui-ci accepte, comme en l'espèce de se conformer aux directives de l'organisateur est exclusive du lien de subordination caractéristique du contrat de travail ; qu'en jugeant que M. X..., participant au jeu télévisé Élection de Mister France 2003, avait conclu un contrat de travail avec la société TF1 production, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1134 du code civil ;

3°/ que l'existence d'une relation de travail salariée ne peut résulter que de l'exercice d'une activité professionnelle, c'est-à-dire d'une activité dont le but déterminant est de permettre à celui qui l'exerce de percevoir une rémunération ; qu'il ne saurait exister de contrat de travail sans que soit caractérisée la volonté initiale du prétendu travailleur de s'engager à accomplir une véritable prestation de travail pour le compte de son cocontractant moyennant une rémunération ; que ne saurait dès lors, en l'absence de vice du consentement sur les caractéristiques du programme et des modalités de participation, constituer une relation de travail, la participation à un programme de télévision pour laquelle le candidat garantit, dans le contrat conclu avec la production antérieurement au tournage, qu'il participe au programme à des fins personnelles et non à des fins professionnelles et ne perçoit de rémunération qu'au titre d'une éventuelle exploitation commerciale ultérieure de divers attributs de sa personnalité ; de sorte, qu'en statuant comme elle l'a fait, au seul motif, inopérant, que la prestation consistant en la participation à l'émission « avait pour finalité la production d'un bien ayant une valeur économique », la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail, 1131 et 1134 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a retenu que l'objet du contrat ne consistait pas dans l'organisation d'un jeu, que l'élection de « Mister France » était un concept d'émission et non une compétition ayant une existence propre, organisée de manière autonome, et que la prestation des candidats servait à

fabriquer un programme audiovisuel à valeur économique, a pu en déduire que la qualification de contrat de jeu devait être écartée ;

Attendu, ensuite, 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 ; que la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, constaté que le règlement candidats, effectivement appliqué, comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction, que le candidat s'engageait à participer aux répétitions et à l'émission pendant huit jours, qu'il acceptait expressément de se conformer au choix du producteur sur les lieux de restauration et d'hébergement, de répondre aux questions du présentateur et aux interviews au cours de l'émission, d'être filmé, d'effectuer les chorégraphies choisies par le producteur ; que la cour d'appel a ainsi caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société, et ayant pour objet la production d'un bien ayant une valeur économique, 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, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne ; que la cour d'appel a pu déduire de l'ensemble de ses constatations que M. X... était lié par un contrat de travail à la société de production (...). »

En savoir plus : Corrigé

L'enjeu de la qualification de salarié est essentiel. Si le travailleur n'est pas salarié, il est considéré comme travailleur indépendant ; il supporte alors les risques de son activité et échappe tant à la protection du Code du travail qu'au régime général de sécurité sociale. D'où un contentieux abondant relatif à la qualification de salarié, le travailleur cherchant à faire reconnaître l'existence d'un contrat de travail. L'arrêt rendu par la chambre sociale de la Cour de cassation le 23 juin 2013 fournit une illustration de ce contentieux.

En l'espèce, un candidat à l'élection Mister France 2003 a signé avec la société Glem, devenue TF1 Production, un document intitulé « règlement participants ». Après des répétitions d'une semaine et la diffusion en direct de l'émission, il obtient le titre de Mister France 2003 et un prix évalué à 30 000 euros. Le candidat élu saisit ensuite la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, ainsi que le paiement d'indemnités et la reconnaissance de la qualité de mannequin. La Cour d'appel de Versailles, dans un arrêt du 13 décembre 2011, lui refuse la qualité de mannequin mais requalifie la relation contractuelle en contrat de travail. La société se pourvoit alors en cassation aux motifs, notamment, que l'existence d'un aléa exclut la qualification de contrat de travail au profit de la qualification de contrat de jeu, et ce d'autant plus qu'il n'existait en l'occurrence ni lien de subordination ni activité professionnelle, c'est-à-dire activité dont le but déterminant est de permettre à celui qui l'exerce de percevoir une rémunération. La Cour de cassation a donc dû se demander dans quelles conditions une relation contractuelle peut être qualifiée de contrat de travail. A cette question, la Cour apporte une réponse en deux temps. Elle considère d'abord que la qualification de contrat de jeu doit être écartée dès lors que l'élection Mister France est un concept d'émission et non une compétition, la prestation des candidats servant à fabriquer un programme audiovisuel à valeur économique. Elle rappelle, ensuite, 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 » et, reprenant les éléments de fait souverainement constatés par la cour d'appel, elle approuve celle-ci d'avoir décidé que le candidat était lié par un contrat de travail à la société de production.

Par cette solution, très riche, la Cour de cassation exerce son contrôle tant sur l'opération de qualification (I) que sur le résultat de la qualification (II).

I. L'opération de qualification

Il résulte de la solution rendue par la Cour de cassation que l'opération de qualification est indépendante de la volonté des parties (A) et qu'elle est, au contraire, dépendante des conditions de fait (B).

- **A. Une qualification indépendante de la volonté des parties**

Premier élément de la solution à mettre en valeur :

« *Attendu, ensuite, 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 ...* ».

= Rappel de la solution acquise depuis Cass. soc., 19 décembre 2000, Labbane, n° 98-40.572.

= parallèle avec l'[art. 12 du Code de procédure civile](#).

Le rôle indifférent des parties

La définition du travail salarié ne dépend pas des parties au contrat.

Elle ne dépend pas, non plus, de la dénomination qu'elles ont donné à leur convention, laquelle peut être erronée (ou détournée...).

Cela s'explique aisément : la règle permet de faire échec aux manœuvres d'employeurs qui, par volonté d'échapper aux règles d'ordre public et aux contraintes du droit du travail, emploient des personnes sans les qualifier de salariés.

Le rôle prépondérant du juge

Le juge a alors un rôle prépondérant en matière de qualification du contrat de travail. C'est lui qui mène l'opération de qualification. Le principe de réalité domine la question ; c'est au juge qu'il revient de retenir la qualification pertinente, et à cet égard il lui appartient de substituer à la qualification erronée retenue par les parties la qualification exacte de la relation contractuelle, celle qui découle des conditions réelles d'exercice de l'activité.

- **B. Une qualification dépendante des conditions de fait**

Deuxième élément de la solution à mettre en valeur :

« *Attendu, ensuite, que l'existence d'une relation de travail (...) dépend (...) des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs* ».

= là encore, rappel de l'arrêt Labbane (préc.).

Une appréciation factuelle du contrat de travail

Ce sont les conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité qui détermine la qualification du contrat dans le cadre duquel s'accomplit cette activité.

Le contrat de travail est la convention par laquelle une personne, le salarié, accomplit une prestation de travail au service d'une autre, l'employeur, sous la subordination de laquelle elle se place moyennant le versement d'une rémunération. Il y a là les trois critères de qualification du contrat de travail : une prestation de travail, une rémunération, un lien de subordination. Chacun de ces critères est examiné selon une approche factuelle. Les juges retiennent toute une série d'indices afin de caractériser chacun de ces éléments.

En l'espèce, ils retiennent par exemple que le règlement candidats plaçait ses derniers sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction, et que les candidats avaient plusieurs obligations, notamment celles de se conformer aux lieux d'hébergement et de restauration, de répondre aux questions et interviews, d'être filmé, d'effectuer des chorégraphies choisies par le producteur...

Une appréciation contrôlée par la Cour de cassation

Ces conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs sont souverainement constatées par les juges du fond (« *la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés* »). Mais la Cour de cassation en contrôle la qualification (« *la cour d'appel a pu déduire* » et non « *en a déduit* »). Rien de surprenant, la qualification juridique étant une question de droit. L'exercice de son contrôle de la qualification par la Cour de cassation lui permet d'approuver le résultat de la qualification retenu par les juges du fond.

II. Le résultat de la qualification

Dans l'arrêt commenté, la Cour approuve les juges du fond d'avoir reconnu l'existence d'un contrat de travail (A). Cependant, cette affaire confirme une fois encore les difficultés de la qualification de contrat de travail (B).

- **A. La reconnaissance de la qualification de contrat de travail**

Première élément : « *Mais attendu, d'abord, que la cour d'appel, qui a retenu que l'objet du contrat ne consistait pas dans l'organisation d'un jeu, que l'élection de « Mister France » était un concept d'émission et non une*

compétition ayant une existence propre, organisée de manière autonome, et que la prestation des candidats servait à fabriquer un programme audiovisuel à valeur économique, a pu en déduire que la qualification de contrat de jeu devait être écartée ».

La Cour rejette ici la qualification de contrat de jeu.

Le rejet de la qualification de contrat de jeu

Le critère déterminant est le concept d'émission, c'est-à-dire de programme audiovisuel à valeur économique. L'existence d'une valeur économique écarte la qualification de contrat de jeu, laquelle est dépendante du concept de compétition, inexistante en l'espèce.

On comprend alors que, selon les hauts magistrats et contrairement aux arguments du pourvoi, le jeu suppose l'absence de recherche de profit d'une part, l'existence d'une compétition d'autre part.

Second élément : *« que la cour d'appel a, par motifs propres et adoptés, constaté que (...) ; que la cour d'appel a ainsi caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société, et ayant pour objet la production d'un bien ayant une valeur économique, (...) ; que la cour d'appel a pu déduire de l'ensemble de ses constatations que M. X... était lié par un contrat de travail à la société de production ».*

La Cour admet ici la qualification de contrat de travail.

L'admission de la qualification de contrat de travail

Rappel des 3 critères de qualification du contrat de travail.

La Cour caractérise en l'espèce 2 de ces critères : la prestation de travail et le lien de subordination.

Elle passe sous silence la rémunération, mais on ne saurait y voir une défaillance dès lors que le gain de 30000 euros peut être analysée en une rémunération et, surtout, parce que l'absence de rémunération ne doit pas être confondue avec le défaut de rémunération. Et c'est d'ailleurs pour cette raison que le critère de la rémunération est un critère secondaire dans la qualification du contrat de travail.

La Cour caractérise la prestation de travail, il s'agit en l'espèce d'une 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, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne, et cette prestation a pour objet la production d'un bien ayant une valeur économique.

La Cour caractérise le lien de subordination : la Cour consacre une approche juridique du lien de subordination et définit la notion de subordination 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 »*. C'est le célèbre [arrêt Société générale rendu par la chambre sociale le 13 novembre 1996](#). En l'espèce, la Cour met en valeur l'autorité, le pouvoir de donner des ordres, le pouvoir de contrôle et de sanction. En effet, elle reprend les éléments constatés par la cour d'appel selon lesquels *« le règlement candidats, effectivement appliqué, comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction, que le candidat s'engageait à participer aux répétitions et à l'émission pendant huit jours, qu'il acceptait expressément de se conformer au choix du producteur sur les lieux de restauration et d'hébergement, de répondre aux questions du présentateur et aux interviews au cours de l'émission, d'être filmé, d'effectuer les chorégraphies choisies par le producteur »*.

• B. Les difficultés de la qualification de contrat de travail

La confusion des critères

En principe, il y a trois critères de qualification du contrat de travail : rémunération, prestation de travail et lien de subordination.

Mais leur maniement par les juges relègue deux d'entre eux au rang de critères secondaires : la rémunération et la prestation de travail, alors que le troisième est un critère prépondérant : le lien de subordination.

Pour la rémunération, rien de choquant, on le comprend aisément. Cela permet d'éviter que l'absence de rémunération fasse systématiquement obstacle à la qualification de contrat de travail. Il ne faut pas confondre absence de rémunération et défaut de paiement des salaires dus. Il y a absence de rémunération quand il apparaît que celui qui accomplit un travail pour autrui n'en a jamais attendu de contrepartie. A l'inverse, il y a défaut de paiement des salaires qui sera le cas échéant sanctionné.

Pour la prestation de travail, c'est plus déroutant. A ce titre, les critiques se sont faites plus importantes au lendemain de l'arrêt *« Ile de la tentation »*, rendu par la Cour de cassation le 3 juin 2009 (n° [08-40.981](#)).

Au lendemain de cet arrêt, certains ont craint la disparition du critère de la prestation de travail, qui semblait absorbé par le critère du lien de subordination. Rappelant les termes de l'arrêt *Labbane*, la Cour avait opéré une analyse concrète des conditions de travail – obligations de participer aux activités et réunions, et de suivre les règles du programme imposées par le producteur, direction de leur conduite avec scènes de répétition, obligation d'une disponibilité permanente, interdiction de sortir et de communiquer avec l'extérieur, soumission à une discipline pouvant conduire à renvoi – pour retenir l'existence d'une prestation de travail accompli dans le cadre d'un lien de subordination, et donc l'existence d'un contrat de travail entre les participants et la société de production. Le débat s'est alors focalisé sur la caractérisation de la prestation de travail, qui semblait se confondre avec le lien de subordination.

La redéfinition des critères

Dans notre arrêt, la Cour semble avoir entendu les critiques puisqu'elle met l'accent sur l'existence d'une prestation de travail, qu'elle s'efforce de définir.

Elle en consacre une approche économique et négative.

Une approche économique, la prestation ayant pour objet la production d'un bien ayant une valeur économique. C'est l'émission, ou encore le programme audiovisuel.

Une approche négative, la prestation de travail étant caractérisé car il ne s'agit pas de mettre en avant la vie personnelle et quotidienne des participants.

Dans le même sens, un arrêt relatif à l'émission *Koh Lanta* a été rendu le même jour.

Ces solutions manifestent sans doute que les traditionnels critères de qualification sont dépassés par les nouvelles formes de travail et de prestations économiques.

Allons-nous vers leur redéfinition ? Les contentieux plus récents *Uber* et *Deliveroo* maintiennent l'actualité de la question.

Pour la rémunération, on pourrait considérer que c'est une conséquence du contrat de travail, et non un critère de qualification du contrat de travail.

Pour la prestation de travail, elle ne serait plus caractérisée par un effort mais par son objet ayant une valeur économique, ainsi que semble l'admettre la solution commentée. Ce n'est donc plus le contenu mais la finalité de la prestation qui importe.

Pour le lien de subordination, la définition de 1996 est opérationnelle, mais a des limites face aux professions à fortes indépendance technique...