

CLAUSE DE DEDIT FORMATION

4ème chambre sociale, 19 septembre 2012 – RG 11/01491

Nonobstant les dispositions de l'article L6325-15 du code du travail, il est constant que les clauses de dédit-formation sont licites dans la mesure où elles constituent la contrepartie d'un engagement pris par l'employeur d'assurer une formation entraînant des frais réels au-delà des dépenses imposées par la loi ou la convention collective, que le montant de l'indemnité de dédit est proportionné aux frais de formation engagés et qu'elles n'ont pas pour effet de priver le salarié de la faculté de démissionner.

QUALITE DE SALARIÉ

Lien de subordination

Fonctions techniques distinctes d'un mandat social

4ème A sociale, 30 mai 2018, RG 17/05078

Lorsque celui qui prétend avoir été salarié exerçait un mandat social, la production de documents tels que des bulletins de paie et une lettre de licenciement ne suffit pas à créer une apparence de contrat de travail et il lui appartient de rapporter la preuve qu'il a effectivement exercé, dans un lien de subordination par rapport à la société, des fonctions techniques distinctes du mandat social.

Sont insuffisantes à cet égard deux attestations indiquant que l'intéressé servait la clientèle et faisait la plonge mais ne permettent pas de déterminer si elles se rapportent à la période du mandat social et s'il travaillait selon des horaires imposés, alors que sa rémunération n'était pas fixée sur la base

d'une classification et de dispositions conventionnelles mais fluctuait en fonction des disponibilités de trésorerie comme celle du président directeur général, et que suivant les bulletins de salaire, la société ne cotisait pas à l'assurance-chômage.

Dès lors il convient de dire qu'il n'était pas lié à la société par un contrat de travail, que la rupture consiste en la révocation d'un mandat social de directeur général dans le cadre d'une société anonyme et que la juridiction prud'homale est dès lors incompétente pour connaître du litige.

Mise à disposition

4e ch. soc., 23 juillet. 2014, no 12/07121

L'existence d'un contrat de travail dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité, et non de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention. Elle suppose qu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la subordination d'une autre, moyennant rémunération.

Ainsi, une convention de mise à disposition d'un corps de bâtiment, nonobstant le libellé de la convention définissant des obligations d'entretien incombant à la partie occupant la propriété à titre gratuit, ne peut être assimilée à un contrat de travail sans apporter la preuve de l'existence d'un lien de subordination.

Dès lors que les occupants, à titre gratuit, de la propriété ne démontrent pas avoir été soumis à un contrôle dans l'exécution de leurs prestations d'entretien, ni avoir reçu des directives régulières, il ne peut être établi qu'ils aient été placés dans un lien de subordination caractérisant un contrat de travail.

Négociateur immobilier intervenant pour le compte de deux sociétés

4^{ème} chambre sociale, 7 novembre 2007, RG 07/2783

Dans le cadre de la relation tripartite par laquelle un négociateur immobilier intervient pour le compte de deux sociétés, la qualité d'employeur est reconnue à celle des deux sociétés qui donne des directives, assure le respect d'une déontologie et met fin aux fonctions du négociateur en usant d'une forme de pouvoir disciplinaire, le lien de

subordination entre le négociateur et ladite société étant ainsi établi. Il importe peu que seul le contrat conclu avec l'autre société ait été qualifié par les parties de contrat de travail, dès lors que la qualification des parties ne lie pas le juge, et que le négociateur a accompli sa mission en toute indépendance par rapport à cette seconde société.

Pratique du « woofing »

4ème A chambre sociale, RG 17/01405

Si la pratique du « woofing » consistant à accueillir des personnes dans une exploitation agricole biologique pour leur faire découvrir un mode de vie tourné vers la nature tout en leur offrant le gîte et le couvert n'est pas exclusive du statut de salarié, la charge de la preuve du lien de subordination qui le caractérise incombe, en l'absence d'écrit, à celui qui s'en prévaut.

Même alors que l'exploitante reconnaît que le demandeur a pu effectuer les activités agricoles de son choix sur le domaine, les attestations peu circonstanciées indiquant qu'il a partagé les tâches des woofers, participé à la création d'un cadre dans un potager et au vidage des toilettes écologiques, réparé un van et donné des conseils pour couler du béton dans la grange ne suffisent pas à établir qu'il menait ces travaux sous l'autorité de son hôte.

Dès lors, il ne saurait arguer de ce qu'il a été embauché de facto en qualité de responsable technique, employé à la ferme et homme à tout faire.

PORTAGE SALARIAL

Articulation avec les règles régissant le contrat à durée déterminée et le contrat à temps partiel

4° chambre sociale, 4 Juin 2014 – RG 12/05547

1) Le portage salarial ne peut être détourné afin de se dispenser du respect de certaines dispositions légales impératives, notamment en matière de contrat à durée déterminée et de contrat à temps partiel.

Ainsi, méconnaît les dispositions régissant le recours à un contrat à durée déterminée un CDD conclu dans le cadre d'une convention de portage salarial pour une mission de prospection et de fidélisation des clients correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise, avec une rémunération fondée exclusivement sur les résultats et prévoyant qu'il sera transformé en CDI lorsque le travail génèrera des revenus suffisants, alors qu'un contrat à durée déterminée ne peut jamais avoir pour objet de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié.

Il méconnaît également les dispositions légales sur le travail à temps partiel dans la mesure où il ne définit pas le temps partiel et ne mentionne pas la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ce qui fait présumer un contrat à temps complet.

Ces éléments établissent que le recours au portage salarial ne procède que d'un habillage formel uniquement motivé par la volonté de l'entreprise cliente de pourvoir un emploi salarié sans respect des règles impératives sur le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel.

2) Le détournement par la société de portage et par l'entreprise cliente de toutes les règles impératives sur le contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel sous couvert d'une relation artificielle de portage salarial a nécessairement pour conséquence que la relation contractuelle se déroule sous leur subordination juridique commune et qu'ils doivent solidairement en assumer les conséquences au regard de la rémunération et de la rupture.