

Elena-Crizantema Panainte

**Particularități
ale excepțiilor procesuale
în cadrul jurisdicției muncii**

Editura
Hamangiu
2025

Secțiunea a 3-a. Importanța calificării și remedii necesare

Demersul analitic al excepțiilor procesuale în jurisdicția muncii, după contextualizarea obiectului de studiu prin evidențierea intersecțiilor dintre domenii și a principiilor de interpretare, ca limite externe ale sferei de cercetare, a continuat, în mod necesar, cu investigarea limitelor interne, prin fixarea reperelor paradigmatică ale calificării naturii juridice a litigiului. Fundamentată pe amplele studii vizând coordonatele substanțiale ale raportului de muncă, dar și pe instrumentele legale privind indicatorii relevanți ai existenței relației de muncă, cercetarea a avut în vedere preponderent, în raport de domeniul investigației științifice, importanța și efectele procesuale ale încadrării judiciare reale și corecte a faptelor deduse judecății, în acord cu rațiunea protectivă a legislației muncii, trecând prin evidențierea distincțiilor dintre posibilele forme de acțiune, mijloacele doveditoare, particularitățile obiectului și sarcina probei, subsumate finalității urmărite. Concluziv, s-a accentuat funcția judiciară esențială a calificării naturii litigiului, ce rămâne piatra unghiulară a desfășurării procesului, în condițiile în care toate instituțiile procesuale esențiale depind de acest demers logico-juridic, de la competența și constituirea instanței, la modul de administrare a cauzei, regulile procesuale, la norma de drept pozitivă aplicabilă, principiile specifice de ramură, până la hotărârea pronunțată și caracterul executoriu al acesteia.

Toate cele expuse anterior se constituie totodată în rațiuni justificative ale importanței calificării raportului juridic de drept substanțial și, subsecvent, a naturii litigiului. De exemplu, în cazul unei calificări greșite, litigiul nu va fi soluționat de instanța specializată, cea care este chemată cea dintâi să cunoască și să aplice normativul substanțial, care devine într-un parcurs evolutiv, din ce în ce mai complex și permanent schimbător.

De aceea, apreciem că s-ar impune, dincolo de consacrarea obligativității calificării judiciare în cadrul principiului rolului activ al judecătorului, reglementarea unor instrumente apte să asigure aplicarea reală, practică a acesteia. De exemplu, art. 238 C. proc. civ. statuează obligația judecătorului ca, la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate, după ascultarea acestora, să estimeze durata necesară pentru cercetarea procesului, ținând cont de împrejurările cauzei și astfel încât procesul să fie soluționat într-un termen optim și previzibil. Durata astfel estimată va fi consemnată în încheiere. Cu toate acestea niciun text legal nu impune judecătorului să aprecieze asupra calificării naturii litigiului. Este real că art. 131 C. proc. civ. stabilește că, la primul termen de judecată la care părțile sunt legal citate și pot pune concluzii în fața primei instanțe, judecătorul este obligat, din oficiu, să verifice și să stabilească dacă instanța sesizată este competentă general, material și teritorial să judece pricina, consemnând în cuprinsul încheierii de ședință temeiurile de drept pentru care constată competența instanței sesizate. Încheierea are caracter interlocutoriu. Cu toate acestea, niciun text nu obligă instanța să stabilească competența, doar după calificarea judiciară a naturii litigiului, putând administra și probe în acest sens. De aceea, apreciem că ar fi necesar ca încheierea interlocutorie de stabilire a competenței să vizeze și calificarea expresă a litigiului, după punerea în discuția contradictorie a părților, fără a se raporta doar la

modalitatea de înregistrare a acțiunii, care în prezent se realizează exclusiv în raport de petitul acțiunii, de către un grefier specializat pe repartizarea aleatorie a cauzelor. Din această perspectivă, durata rezonabilă a cauzelor depinde de calificare, iar aceasta din urmă este mai importantă în realizarea dreptului la un proces echitabil.

Totodată, rămâne nu numai dezirabilă, dar absolut necesară reglementarea la nivelul dreptului substanțial al muncii a criteriilor minimale necesare pentru calificarea unui raport ce implică prestarea muncii sau/și prestarea muncii ca fiind raport de muncă. În contextul multiplelor viziuni actuale despre conținutul și/sau întinderea raportului de muncă, este absolut necesar ca legiuitorul să expună soluția de reglementare în această arie atât de delicată social și economic, legiferând, fără a putea lăsa sarcina definirii relației de muncă pentru autoritatea judecătorească, decât în măsura în care acte juridice supranaționale, respectiv edictate la nivelul UE, o obligă la aceasta.

Subscriem, de asemenea, opiniilor exprimate în literatura de specialitate referitoare la necesitatea unei dezvoltări reale în planul probațiunii, subsumate principiului protecției jurisdicționale efective a salariatului, prin aplicarea soluției oferite la pct. 11 lit. b) din Recomandarea OIM nr. 198/2006 privind relațiile de muncă: în scopul facilitării determinării existenței unui raport de muncă, statele membre ar trebui, în cadrul politicilor naționale, „să stabilească o prezumție legală de existență a unui raport de muncă atunci când suntem în prezența unuia sau mai multor indici pertinenti”^[1]. A impune persoanei aflată într-un raport de dependență, de care depinde siguranța sa existențială, fără resurse și fără cunoștințele juridice necesare, să parcurgă efortul procesual probatoriu pentru obținerea recunoașterii drepturilor sale contrazice însăși teza dominantă a dreptului muncii și devine antitetică principiului de protecție a celui defavorizat în relația contractuală.

^[1] A se vedea, în același sens, S. PANAINTE, *Aspecte privind delimitarea...*, op. cit., p. 450; R. DIMITRIU, *Recalificarea unui contract civil...*, op. cit.

ADDENDA

**Jurisprudență internațională relevantă
privind calificarea raportului juridic de muncă**

**I. Cour de Cassation, Chambre Sociale,
19 décembre 2000, N° de pourvoi: 98-40572^[1]**

(extras)

În fapt s-a reținut că „prin contractul din 1 iunie 1993, intitulat «contract pentru închirierea unui vehicul echipat cu taxi», compania Bastille Taxi a închiriat un astfel de vehicul către MX (...) pentru o perioadă de o lună, reînnoibilă prin acord tacit, cu plata unei sume calificate drept «redevență»; (...) acest contract a fost reziliat de compania Bastille Taxi; domnul X s-a adresat tribunalului industrial pentru a se considera că este angajat al companiei de taxi Bastille și pentru a obține plata despăgubirilor legate de încălcarea contractului de muncă invocat de către acesta; compania de taxi Bastille a solicitat declinarea competenței instanței de dreptul muncii. (...) Pentru a decide că domnul X nu a fost legat de compania Bastille Taxi printr-un contract de muncă și că, în consecință, tribunalul industrial nu era competent să se pronunțe asupra litigiului dintre părți, hotărârea atacată, pronunțată în contradictoriu, afirmă că nu pare din dezbateri că dl X a primit instrucțiuni de la locator în special cu privire la clienții care urmează să fie preluați sau la sectorul său de circulație sau la orare; că nu se menționează exercitarea unei puteri manageriale sau disciplinare; că singura dependență economică care rezultă este cea din costul taxei, care implică o cantitate semnificativă de muncă pentru a oferi șoferului o anumită remunerație și nu este suficientă pentru a caracteriza relația de subordonare, relație care nu rezultă din faptele cazului”.

Curtea de Casație, Camera Socială a II-a, a reținut: „contractul în litigiu prevede că durata acestuia și cea a fiecărei reînnoiri sunt limitate la o lună, că poate fi reziliat lunar cu o perioadă de preaviz foarte scurtă, că taxa datorată «locatorului» include contribuțiile sociale pe care se angajează să le «plătească înapoi» către URSSAF și este supus revizuirii, în special în funcție de prețul taxiului; condițiile generale anexate la contract stabilesc o periodicitate foarte scurtă pentru plata taxelor, sancționate prin rezilierea automată a contractului și impun «locatarului» numeroase și stricte obligații privind utilizarea și întreținerea vehiculului, în special să îl conducă personal și exclusiv, să îl opereze «cu diligența necesară», în special verificând zilnic nivelul uleiului și apei motorului, să îl mențină curat, utilizând, în acest scop, instalațiile adecvate ale «locatorului», să efectueze, în atelierul «locatorului», o «vizită» tehnică și de întreținere a vehiculului o dată pe săptămână și, în orice caz, de îndată ce a parcurs 3.000 de kilometri, sub pedeapsa suportării costurilor reparării, asumarea costului oricărei intervenții efectuate asupra vehiculului în afara atelierului «locatorului», precum și responsabilitatea acestei intervenții. (...) în pofida denumirii și calificării date contractului în litigiu, executarea efectivă a lucrării în condițiile menționate anterior prevăzute de contractul menționat și condițiile generale anexate la

^[1] Cour de Cassation, Chambre sociale, du 19 décembre 2000, publication: Bulletin 2000 V N° 437, p. 337, trad. n., disponibilă la www.legifrance.gouv.fr, consultată la 7 august 2021.

acesta, l-au plasat pe „chiriaș” într-un stare de subordonare în ceea ce privește „locatorul” și că, în consecință, sub aparența unui contract de închiriere a unui „vehicul taxi”, există un contract de muncă (...). Existența unei relații de muncă nu depinde de voința exprimată de părți și nici de numele pe care l-au dat acordului lor, ci de condițiile de facto în care se desfășoară activitatea lucrătorilor”.

II. Cour d'appel de Versailles, 17e chambre,

27 février 2019, n° 16/03338^[1]

(extras)

În fapt, s-a reținut: „Domnul X lucrează ca șofer de taxi din 16 iulie 2003, dată la care și-a obținut atestatul profesional, la SA G7, cunoscută anterior sub numele de (S.N.G.T), care are ca activitate principală exploatarea unui centru de operare radio-taxi sub licență și are mai mult de 11 angajați. Compania oferă clienților săi servicii de intermediere cu șoferii de taxi afiliați centrului său de radio.

Domnul X, în calitate de șofer de taxi, a încheiat cu SA G7 un «contract de închiriere pentru o stație de emisie-recepție, un terminal de computer și perifericele și accesoriile sale», pentru o taxă lunară fixă de 287,89 euro, contract încheiat în data de 28 octombrie 2004, pe o perioadă de 3 luni, reînnoibil prin acord tacit.

SA G7 nu i-a închiriat un vehicul domnului X, care deținea mașina sa, special echipată pentru utilizarea taxiurilor și care deținea un certificat de calificare ca șofer de taxi și un permis de circulație și parcare eliberat de Prefectura Poliției din Paris.

Conform art. 1 al Cartei privind calitatea serviciilor, domnul X era obligat: „1. să ofere clienților o primire prietenoasă și zâmbitoare și să transmită o imagine pozitivă a TAXIS G7; 2. să respecte comportamentul curtenitor față de S.N.G. T; 3. să respecte timpii de abordare conveniți cu centrala și să aplice un contor de abordare rezonabil în raport cu scala recomandată în vigoare; 4. să efectueze imediat toate tipurile de curse încredințate de centrală și acceptate de acesta; 5. să respecte cu strictețe reglementările în vigoare privind taxiul.

Domnul X, odată ce conexiunea la centrala radio G7 a fost declanșată și înregistrată într-o zonă geografică, nu era liber în alegerea clienților, deoarece reglementările interne prevedeau o sancțiune în cazul neutilizării terminalului de la bord sau a refuzului de a prelua conducerea clientului indicat. El avea obligația să răspundă la fiecare apel radio și să acorde prioritate clienților SA G7, în caz contrar, acesta din urmă își rezerva dreptul de a rezilia contractul dintre ei fără notificare sau despăgubire. (...)

Conform condițiilor contractuale, domnul X avea obligația să lipească numerele de telefon ale Centralei radio pe părțile laterale și pe geamul din spate al vehiculului său: (...) să evidențieze orice publicitate (afișe, pliante, cataloage etc.) referitoare la diferitele servicii oferite de compania Nouvelle Groupement Taxi (SNGT) călătorilor pentru a informa și a crește clientela companiei Nouvelle Groupement Taxi (SNGT). Totodată era obligat «să respecte instrucțiunile și procedurile legate de executarea curselor radio care îi vor fi atribuite de SNGT central; să respecte scrupulos reglementările interne și să răspundă la

^[1] C.A. Versailles, 17e ch., 27 févr. 2019, n° 16/03338; trad. n., disponibilă la www.doctrine.fr, consultată la 30 iulie 2021.

orice convocare din partea conducerii generale, a managerului de rețea sau a angajaților săi». Conform articolului 6 din contractul de închiriere, «Operațiuni tehnice», domnul X s-a angajat și «să nu echipeze vehiculul său profesional și să nu folosească niciun alt transmițător/receptor, CB, Euro Signal și alte instalații de telecomunicații, cu excepția autorizației scrise oferit de compania Nouvelle Groupement Taxi (SNGT) (exemplu: telefon auto pentru anumite opțiuni)».

SNGT avea dreptul de a controla unilateral echipamentele închiriate, privând astfel locatarul de beneficiul utilizării acestui echipament pe întreaga durată a întreținerii sau reparației. Totodată, SA G7 și-a arogat și dreptul de a «observa» (anomalii) prin orice mijloace disponibile companiei, iar fiecare anomalie va face obiectul unui raport al Departamentului de Rețele al S.N.G.T și poate conduce, dacă este cazul, la retragerea punctelor de calitate prevăzute în scara 11.3 de mai jos.

În fine, operatorii centralei radio G7, supervisorul lor și GPS-ul de la bordul taxiului, precum și datele înregistrate de sistemul informatic al SA G 7 au permis exercitarea unui control permanent, imperceptibil și imediat al exercițiului profesional, deoarece se referea la «expedierea curselor, mesajele de serviciu și datele de locație schimbate între terminalul de la bord al chiriașului și computerul central al SNGT (Sistemul STAR7)», conform articolului 11.2 din reglementările interne. Conform articolului 11.3 din reglementările interne ale SA G7, orice nou locatar de echipamente radio pornește automat cu 20 de puncte de calitate. Acest capital este redus în funcție de o scară de anomalii care apare într-un tabel de la pagina 3 din reglementările interne: refuzul mijloacelor de plată G7 (cec taxi, extras, card de credit etc.), întârziere neanunțată, nerespectarea instrucțiunilor, cursa efectuată fără avertisment, preluare gratuită (...). Acest tabel atestă în special faptul că în timpul executării curselor pentru SA G7, șoferul nu putea, sub riscul sancțiunii, să desfășoare alte curse în numele său și că nerespectarea numeroaselor directive ale SA G7 ar putea duce la o reziliere a contractului de închiriere pentru echipamentele radio și, prin urmare, la o privarea totală de venit. (...)

În drept, s-a reținut că, în concluzie, existența unei puteri de control a executării serviciului, care caracterizează relația de subordonare, însoțită de o putere de sancțiune prin retragerea punctelor, este stabilită în special de sistemul de geolocalizare a vehiculului care, odată ce domnul X a fost conectat la centrul de rezervări G7, a permis monitorizarea în timp real de către SA G7 a poziției taxiului și a executării călătoriei, precum și înregistrarea numărului total de călătorii și a prețului plătit de clienți folosind terminalul de plată la bord. (...)

Puterea disciplinară a angajatorului se caracterizează aici prin faptul că acest control al activității șoferului în sine conduce la sancționare prin retragerea punctelor, putând merge până la rezilierea contractului în cazul «anomaliilor» detectate de SA G7; conducătorul auto nu a avut nici controlul asupra clienților, deoarece reglementările interne prevedeau o sancțiune în cazul neutilizării echipamentului închiriat sau al refuzului de a prelua clienții sau al manipulării «gratuite» a clienților care nu au fost trecuți prin Centrul de rezervări G7. Din toate aceste elemente rezultă că, în pofida denumirii și calificării contractului de închiriere a echipamentelor din 28 octombrie 2004, care îi lega juridic pe X și SA G7, acesta din urmă avea, de fapt, puterea de a da ordine și directive, referitoare nu numai la echipamentele acoperite de contractul de închiriere, ci și în ceea ce privește

executarea lucrării în sine, pentru a controla execuția acesteia și pentru a sancționa orice încălcare, aspecte care caracterizează relația de subordonare și demonstrează existența unui contract de muncă (...).”

**III. Cour de cassation – Chambre sociale,
28 novembre 2018, N° de pourvoi: 17-20.079^[1]
(extras)**

În fapt, s-a reținut: „compania Take Eat Easy utilizează o platformă web și o aplicație pentru a conecta partenerii restaurantului, clienții care comandă mese prin intermediul platformei și furnizorii de biciclete care își exercită activitatea sub statutul de lucrător independent; că, în urma difuzării ofertei de colaborare pe site-uri de internet specializate, domnul Y a solicitat acestei companii și a efectuat pașii necesari pentru înregistrarea ca auto-antreprenor; că la finalul unui proces de recrutare, părțile au încheiat la 13 ianuarie 2016 un contract pentru furnizarea de servicii; că domnul Y a înaintat tribunalul industrial la 27 aprilie 2016 o cerere de recalificare a contractului său într-un contract de muncă; că, prin hotărârea din 30 august 2016, instanța comercială a pronunțat lichidarea judiciară a societății Take Eat Easy și a numit-o în calitate de agent lichidator doamna E.

Întrucât, pentru a respinge acțiunea, susținând că Y nu a fost obligat printr-un contract de muncă cu compania Take Eat Easy și pentru a declara tribunalul muncii incompetent să soluționeze cauza, hotărârea reține că documentele nu sunt contracte, ci prezintă un sistem de bonusuri (bonusul «Time Bank» bazat pe timpul de așteptare la restaurant și bonusul «KM» legat de depășirea kilometrajului mediu parcurs de curieri) și penalități («strikes») aplicate în caz de eșec al curierului pentru a-și îndeplini obligațiile contractuale, după cum urmează:

- o «penalitate» în cazul dezabonării tardive dintr-un «schimb/tură» (mai puțin de 48 de ore), conexiune parțială la «schimb» (sub 80% din «tură»), lipsa răspunsului la telefonul «wiko» sau «personal» în timpul «schimbului», incapacitatea de a repara o fisură, refuzul de a efectua o livrare și în acord cu întrebările frecvente («FAQ»), trafic fără cască,
- două «penalități» în caz de «neprezentare» (înregistrat pentru un „schimb», dar neconectat) (...) conexiune în afara zonei de livrare sau fără înregistrare în calendar;
- trei «penalități» în cazul insultării «asistenței» sau a unui client, păstrarea detaliilor clientului, orice alt comportament grav (...), acumularea de întârzieri semnificative la livrări și circulație cu un autovehicul.

Într-o perioadă de o lună, o «penalitate» nu are consecințe, acumularea a două «penalități» duce la pierderea bonusului, acumularea de trei «penalități» duce la convocarea curierului «pentru a discuta situația și motivația (lui) de a continua să lucreze ca partener de curierat la Take Eat Easy» și acumularea a patru «penalități» duce la dezactivarea contului și la dezabonarea «schimburilor» rezervate. Acest sistem a fost aplicat, reținându-se că, dacă, la prima vedere, un astfel de sistem amintește de puterea de sancțiune pe care un angajator o poate utiliza, nu este de fapt suficient pentru a caracteriza presupusa legătură de subordonare, în timp ce sancțiunile luate în considerare, care sunt prevăzute numai

^[1] Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 novembre 2018, n.17-20.079, Publié au bulletin, trad. n., disponibilă la www.legifrance.gouv.fr, consultat la 8 august 2021.

pentru comportamentul obiectiv al curierului care constituie încălcări ale obligațiilor sale contractuale, nu pun în niciun caz în discuție libertatea acestuia din urmă de a-și alege programul de lucru, înregistrându-se sau nu într-un «schimb» oferit de platformă, sau să aleagă să nu lucreze pentru o perioadă a cărei durată rămâne la propria sa discreție, ceea ce i-a permis lui M.Y., fără a fi nevoie să justifice, să aleagă în fiecare săptămână zilele sale lucrătoare și numărul lor fără a fi supus oricăror ore de lucru sau oricărei rate fixe orare sau zilnice, iar, prin urmare, și-a stabilit singur perioadele de inactivitate sau chiar durata lor, fiind exclusă existența unei relații salariale.

Față de hotărârea pronunțată, în drept, Curtea de Casație, reținând că relația de subordonare se caracterizează prin executarea lucrărilor sub autoritatea unui angajator care are puterea de a da ordine și directive, de a controla executarea acestora și de a sancționa încălcările subalternului său; că hotărârea atacată a constatat că cel târziu cu 15 minute înainte de începerea serviciului său, curierul se angajează să dețină propriul echipament, geanta de livrare dotată cu o geantă izotermă pusă la dispoziția sa de către companie și smartphone-ul său încărcat, cu aplicația activă; că, în lipsa validării propunerii de livrare făcute prin intermediul cererii în termen de cinci minute de la notificarea acesteia, se consideră că a fost refuzată de curier; că pentru fiecare interval de timp integral efectuat și pentru fiecare livrare realizată în conformitate cu acordul, curierul are dreptul la remunerația definită în contract; că asupra remunerației compania are dreptul să aplice penalități (strikes) în cazul încălcării obligațiilor sale contractuale de către curier; că societatea poate rezilia imediat acordul fără o notificare formală în cazul unei încălcări grave a curierului, cum ar fi neprezentarea în termen, lipsa echipamentului necesar, comportament periculos, lipsit de respect sau grosolan; că, reținând că părțile nu au încheiat un contract de muncă însă a rezultat din aceste constatări o stare de subordonare care caracterizează existența unui raport de muncă, Curtea de apel a încălcat articolul L. 8221-6 II din Codul muncii.

(...) Munca în cadrul unui serviciu organizat poate constitui un indiciu al legăturii de subordonare atunci când angajatorul stabilește unilateral condițiile de executare a lucrării; considerând că societatea nu determină în mod unilateral condițiile de executare a muncii doar pentru motivul că livratorul își alege în mod liber intervalele de activitate, atunci când societatea în cauză stabilește existența unei proceduri de recrutare și formare oferite de companie, precum și prescripții privind materialul și comportamentul furnizorilor și «turele» (...) Curtea de Apel a încălcat prevederile articolul L.8221-6 II din Codul muncii.

Hotărârea atacată a constatat că «ghidul» și «Întrebările frecvente» prezintă un sistem de sancțiuni («strikes») distribuite în cazul în care curierul nu își îndeplinește obligațiile contractuale (...), sistem ce a fost aplicat persoanei în cauză; că părțile nu sunt obligate de un contract de muncă pentru motivul că este vorba despre un «sistem gradat de stimulente pentru o fiabilitate optimă» și că sancțiunile menționate mai sus sunt avute în vedere numai pentru comportamentele obiective ale curierului care constituie încălcarea obligațiilor sale contractuale, deși a rezultat din aceste constatări o putere de aplicare a sancțiunilor, putere care caracterizează existența unui contract de muncă, Curtea de Apel a încălcat articolul L.8221-6 II din Codul muncii.

Reținând că părțile nu sunt obligate printr-un contract de muncă pentru motivul că instrucțiunile cu privire la desfășurarea livrărilor și atitudinea necesară față de clienți sunt

«sfaturi de bun simț» care nu pot «să fie analizate drept comenzi și directive», Curtea de Apel a încalcat articolul L.8221-6 II din Codul muncii.

(...) Reținând faptul că persoana în cauză «a fost încurajată de companie să se înregistreze ca lucrător independent» ceea ce este «fără efect asupra existenței contractului de muncă» deși această circumstanță constituie dimpotrivă un indiciu al relației dintre subordonare, Curtea de Apel a încalcat articolul L.8221-6 II din Codul muncii.

(...) Reținând că «autofacturarea» prevăzută contractual de către părți din motive de eficiență și simplitate (...) nu poate constitui o indicație a presupusului raport salarial deși această circumstanță constituie dimpotrivă un indiciu al raportului de subordonare, instanța de apel a încalcat articolul L.8221-6 II din Codul muncii.

(...) Reținând că părțile nu au încheiat un contract de muncă pe rațiuni inaplicabile cum ar fi că persoana în cauză nu a fost obligată de nicio clauză de exclusivitate sau neconcurență și că exercita, de asemenea, funcții salariale, Curtea de Apel a încalcat articolul L.8221-6 II din Codul muncii.

(...) Munca în cadrul unui serviciu organizat poate constitui un indiciu al relației de subordonare atunci când angajatorul stabilește unilateral condițiile de prestare a muncii; că, reținând că părțile nu au încheiat un contract de muncă pentru singurul motiv că persoana în cauză era liberă să-și aleagă programul de lucru sau să aleagă să nu lucreze o perioadă, atunci când numai acest motiv era insuficient pentru a exclude orice legătură de subordonare, având în vedere toate constatările din care a rezultat că societatea a stabilit în mod unilateral condițiile de executare a muncii și a impus directive pe care le-a sancționat, Curtea de Apel a încalcat articolul L. 8221-6 II din Codul muncii”.

IV. Cour de cassation – Chambre sociale,

4 mars 2020, n°374 du (19-13.316)^[1]

(extras)

„Companiile Uber France și Uber BV critică hotărârea susținând că acordul care îl lega pe domnul X de compania Uber BV nu este un contract de muncă (...). S-a arătat că nu constituie un astfel de contract contractul încheiat de un șofer privat cu o platformă digitală, referitor la furnizarea unei cereri electronice de conectare cu potențiali clienți în schimbul plății taxelor de serviciu, atunci când acest contract nu implică nicio obligație pentru șofer să lucreze pentru platforma digitală și nici să fie la dispoziția sa și nu include niciun angajament care ar putea să-l oblige să folosească aplicația pentru a-și desfășura activitatea; că, în acest caz, compania Uber BV a susținut că șoferul care încheie un contract de parteneriat rămâne complet liber să se conecteze sau nu la aplicație, să aleagă locul și ora la care intenționează să se conecteze, fără a informa platforma în prealabil, și să rezilieze conexiunea în orice moment; compania Uber BV a mai susținut că, atunci când alege să se conecteze la aplicație, șoferul este liber să accepte, să refuze sau nu să răspundă la călătoriile propuse către el prin intermediul aplicației și că, dacă mai multe refuzuri consecutive pot duce la o deconectare de la aplicație din motive operaționale

^[1] Arrêt n°374 du 4 mars 2020 (19-13.316) – Cour de cassation – Chambre sociale, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374, trad. n., disponibilă la www.courdecassation.fr, consultat la 8 august 2021.

legate de funcționarea algoritmului, șoferul are posibilitatea de a se reconecta în orice moment și această deconectare temporară nu are niciun efect asupra relației contractuale dintre șofer și Uber BV; că compania Uber BV a susținut în continuare că remunerația platformei este asigurată exclusiv de colectarea taxelor pentru călătoriile efectiv efectuate prin intermediul aplicației, astfel încât șoferul să nu fie obligat de niciun angajament financiar față de platformă care ar putea să-l oblige să utilizeze aplicația; că Uber BV a susținut în cele din urmă că acest contract de parteneriat și utilizarea aplicației nu fac obiectul niciunei obligații de exclusivitate pentru șoferul care poate utiliza în mod liber alte aplicații care se conectează cu clienți formați din platforme concurente și/sau care își exercită activitatea ca șofer privat și dezvoltarea unei baze de clienți prin alte mijloace; că Uber BV a dedus din aceasta că încheierea și executarea contractului de către dl X nu presupunea nicio obligație ca acesta din urmă să lucreze în numele platformei, astfel încât relația contractuală nu poate fi calificată ca un contract de muncă; că, pentru a judeca totuși că acordul care a legat X de compania Uber BV este un contract de muncă, fără a investiga, așa cum a fost invitat, dacă încheierea și executarea acestui contract au implicat o obligație care revine conducătorului auto să lucreze pentru platforma sau pentru a fi la dispoziția acesteia din urmă pentru a îndeplini un loc de muncă, curtea de apel și-a lipsit decizia de temei juridic cu privire la articolele L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 și L. 8221-6 din Codul muncii; (...) munca în cadrul unui serviciu organizat poate constitui o indicație a relației de subordonare numai atunci când angajatorul stabilește unilateral condițiile pentru desfășurarea muncii; că nu poate rezulta nicio legătură permanentă de subordonare legală din contractul încheiat între o platformă digitală și un conducător auto privat, atunci când contractul nu implică nicio putere a platformei de a solicita conducătorului auto să efectueze lucrări pentru aceasta (...). Executarea unui contract de parteneriat referitor la utilizarea de către un conducător auto privat a unei aplicații electronice pentru contactarea clienților implică posibilitatea ca platforma să asigure funcționarea corectă a aplicației, respectarea de către conducător a reglementărilor aplicabile, siguranța personală și calitatea serviciului de transport; totuși acestea nu caracterizează o putere disciplinară, ci posibilitatea unei platforme digitale de a înceta unilateral contractul în cazul încălcărilor grave și repetate de către conducătorul auto ale obligațiilor care rezultă din contractul de parteneriat; că, în acest caz, compania Uber BV a susținut că prevederea contractuală care impune șoferului de a nu anula prea frecvent călătoriile acceptate nu are nici ca obiect, nici ca efect restrângerea libertății șoferului de a alege dacă, când și unde se conectează și dacă acceptă călătoriile oferite, dar este necesară pentru a garanta fiabilitatea sistemului prin fluidizarea ofertei și a cererii; simpla existență a unei posibilități stipulate în contract, ca platforma să dezactiveze sau să restricționeze accesul la aplicație nu poate caracteriza în sine un control al activității șoferilor în absența oricărui element de natură să stabilească faptul că o astfel de prerogativă ar fi folosită pentru a forța șoferii să se conecteze și să accepte călătoriile oferite acestora. (...)

În drept, s-a reținut:

8. Potrivit jurisprudenței constante a Curții (Soc., 13 noiembrie 1996, nr. 94-13187, Bull. V nr. 386, Société Générale), relația de subordonare se caracterizează prin realizarea muncii sub autoritatea unui angajator care are puterea de a da ordine și directive, de a controla executarea acestora și de a sancționa încălcările subalternului său.

9. Conform aceleiași jurisprudențe, munca în cadrul unui serviciu organizat poate constitui un indice de subordonare atunci când angajatorul stabilește unilateral condițiile pentru îndeplinirea acestuia.

10. În acest sens, Curtea de Apel a reținut că domnul X a fost obligat să devină «partener» al companiei Uber BV, cu cerere aferentă de înregistrare în Registrul Comerțului, și că, departe de a decide liber organizarea activității, pentru a-și găsi clienți sau pentru a-și alege furnizorii, a fost integrat astfel unui serviciu de transport creat și organizat în întregime de compania Uber BV, care există doar datorită acestei platforme, serviciu de transport prin utilizarea căruia nu își poate constitui propria clientelă, nu își stabilește liber prețurile sau condițiile pentru exercitarea serviciului său de transport, care sunt în întregime guvernate de compania Uber BV.

11. Curtea de Apel a considerat, în ceea ce privește libertatea de conectare și alegerea liberă a orelor de lucru, faptul că există posibilitatea de a alege zilele și orele de lucru nu exclude în sine o relație de muncă subordonată, întrucât imediat ce un șofer se conectează la platforma Uber, acesta se integrează serviciului organizat de compania Uber BV.

12. În ceea ce privește tarifele, Curtea de Apel a menționat că acestea sunt fixate contractual prin intermediul algoritmilor platformei Uber printr-un mecanism predictiv, impunând șoferului o anumită rută, față de care nu are libertate de alegere, deoarece contractul șoferului prevede în articolul său 4.3 o posibilitate de ajustare de către Uber a tarifului, în special dacă șoferul a ales o «rută inefficientă», X suportând mai multe corecții tarifare care i-au fost aplicate de compania Uber BV și care reflectă faptul că aceasta i-a dat directive și a supravegheat aplicarea.

13. În ceea ce privește condițiile pentru exercitarea serviciului de transport, Curtea de Apel a constatat că aplicația Uber exercită controlul asupra acceptării curselor, întrucât domnul X afirmă că după trei refuzuri de cereri, mesajul primit este «Sunteți încă acolo?», i se trimite mesajul care îi invită pe șoferii care nu doresc să accepte călătorii să se deconecteze «pur și simplu», că această invitație trebuie plasată în contextul prevederilor punctului 2.4 din contract, conform cărora: «Uber își rezervă, de asemenea, dreptul de a dezactiva sau restricționa în alt mod accesul sau utilizarea Aplicației șoferi sau a serviciilor Uber de către Client sau de către oricare dintre conducătorii săi auto din orice alt motiv, la discreția rezonabilă a Uber», care au ca efect încurajarea șoferilor să rămână conectați pentru a spera să facă o călătorie și, astfel, să rămână constant, pe durata conexiunii, la dispoziția Uber BV, fără a putea într-adevăr să aleagă în mod liber, așa cum ar face un șofer independent, călătoria care le convine sau nu; mai ales că punctul 2.2 din contract prevede că șoferul «va obține destinația utilizatorului, fie personal, fie personal la preluare, fie din aplicația Driver dacă utilizatorul alege să introducă destinația prin aplicația Uber Mobil», ceea ce implică faptul că criteriul destinației, care poate condiționa acceptarea unei călătorii este uneori necunoscut șoferului atunci când trebuie să răspundă la o cerere de la platforma Uber, aspect care confirmă raportul executorului judecătoresc întocmit la 13 martie 2017, care conține aceeași constatare indicând faptul că șoferul are doar opt secunde pentru a accepta cursa propusă.

14. În ceea ce privește puterea de aplicare a sancțiunilor, pe lângă deconectările temporare în caz de trei refuzuri de curse, ale căror existența compania Uber le recunoaște, și corecțiile tarifare aplicate în cazul în care șoferul a ales un «traseu inefficient», Curtea