

BULLETIN DES ETUDIANTS EN MASTER 2

DROIT DE L'ENTREPRISE - PARCOURS DROIT SOCIAL



SOMMAIRE

Article 1 : *Embauche et discrimination : les initiatives pour mettre fin aux discriminations à l'embauche sont-elles suffisantes ?*.....page 2

Article 2: *L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2022 n°20-18.511: un pas vers une rédaction plus précise des clauses de non concurrence ?*.....page 5

Article 3: *L'embauche des détenus: un dilemme cornélien pour les entreprises*.....page 8

Article 4: *Le Quiet Hiring : une solution inédite ou une pratique pernicieuse en droit du travail ?*.....page 11

Article 5 : *Le Crowd Marketing n'est pas du salariat dissimulé !*..... Page 14

Actualités Master II Droit de l'Entreprise - parcours Droit Social

De manière globale, l'actualité en embauche reste dans l'ombre. Cependant, en cette fin d'année 2022, elle refait surface. En effet, chaque début d'année rime avec augmentation du SMIC. En janvier 2022, le SMIC avait augmenté de 0,9% en application de la revalorisation légale annuelle. Face à l'inflation, le gouvernement avait décidé de revaloriser le SMIC. Dans un premier temps, le 1er mai, il avait augmenté de 2,65% et dans un second temps, au 1er août, il avait augmenté de 2,01%. Conformément à la revalorisation annuelle automatique prévue par le code du travail, le gouvernement a annoncé, le 15 décembre 2022, une revalorisation du SMIC de 1,8% au 1er janvier 2023. En effet, chaque année, le SMIC doit être révisé par décret, avec effet au 1er janvier, en fonction de l'évolution de l'économie et de la conjoncture. Grâce à cette nouvelle augmentation, le SMIC devrait donc passer de 11,07 euros à 11,27 euros au 27 janvier prochain. Les salariés au SMIC bénéficieront donc d'une rémunération mensuelle brute à 1709,28 euros dès l'année prochaine !

Le SMIC n'est pas le seul à être revu à la hausse. En effet, le montant de l'aide unique à l'alternance à compter du 1er janvier 2023, sera d'un montant de 6000 euros. Cette aide non négligeable permettra à beaucoup d'entreprise d'embaucher un alternant dans leur effectif, tout en faisant des économies sur le coût de leur embauche, sans pour autant faire une distinction entre mineur et majeur. Actuellement, cette aide est de 5000 euros pour les mineurs alternants, et de 8000 euros pour les majeurs alternants. Toute cette actualité, nous démontre que l'embauche est au cœur des discussions et que ces dispositions sont à la fois favorables aux salariés, comme aux entreprises.

Bonne lecture !

1

Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. » Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Embauche et discrimination : les initiatives pour mettre fin aux discriminations à l'embauche sont-elles suffisantes ?

« Nous vous rappellerons... », « le poste n'est malheureusement plus disponible... » Ce sont des réponses qui résonnent dans la tête de milliers de candidats à l'embauche tous les jours. Que se cache-t-il derrière les entretiens d'embauche ?

L'embauche est un élément crucial et incontournable pour chaque employeur ou responsable de recrutement, et de ce fait, il est « libre » de choisir le « bon candidat » pour le poste prévu, il appréciera en fonction de ses besoins le candidat « parfait », seulement le candidat parfait n'existe pas et encore faut-il qu'en faisant son choix, qu'il ne lèse aucun droit et n'use pas de sa liberté au détriment des candidats, en ayant recours à la discrimination ou en portant atteinte à la vie privée. Effectivement, l'employeur ou responsable de recrutement n'a pas une liberté absolue et sans limite au stade de l'embauche et du recrutement. Son pouvoir est encadré pour éviter aux candidats de se présenter aux entretiens avec *une épée de Damoclès* sur la tête, représentant la **discrimination** et les **abus** auxquels ils peuvent faire face et qui ne se traduisent pas par un simple refus subjectif ou des questions déplacées ou attentatoires à leur vie privée, mais par des réelles conséquences : **financières** pour les candidats (s'il comptait sur cet emploi pour subvenir à ses besoins et surtout s'il sait qu'au fond, il avait les capacités et diplômes suffisants pour obtenir le poste), la pression psychologique subie, car le candidat peut se sentir insuffisant, le sentiment d'injustice qui ronge...(1)

Il est interdit pour l'employeur d'écarter la candidature ou refuser le poste au candidat en se basant sur un certain nombre de critères dit « discriminant » énoncé à l'article **1132-1**, article bien souvent ignoré volontairement ou involontairement par les employeurs et recruteurs. Car oui, il faut le rappeler, il existe des cas de discriminations involontaires, les employeurs restent des humains et ils sont bien souvent guidés inconsciemment par des stéréotypes et clichés ancrés en eux, bien que cela ne rende aucunement objectif ce comportement, cela justifie parfois ces comportements qu'on ne comprend pas toujours au premier abord. C'est d'ailleurs sur la mentalité qu'il faut travailler pour améliorer cette problématique de discrimination. Cet article énonce une liste de motifs discriminatoires comme : « l'origine du sexe, de la nationalité, l'orientation ; l'identité sexuelle ; l'âge ; la situation de famille ; la grossesse ; les caractéristiques génétiques ; l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race... » Pour les plus chanceux, l'entretien ne sera pas nécessaire, tout comme le dépôt d'un CV, mais le simple fait qu'un proche ait une proximité avec l'employeur, la mention de son nom sera suffisante pour que lundi soit son premier jour au poste... Mais pour les autres, donc la quasi-majorité, l'entretien est une épreuve à surmonter qui pour certains ne se fait pas sans dommage... Malgré ce principe de non-discrimination, les chiffres sont très parlants et prouvent qu'en pratique, la discrimination reste omniprésente. De nombreux **testings** sont réalisés pour mesurer le taux de discrimination, cela consiste à mettre deux profils comparables pour une même demande d'emploi de manière fictive pour observer la variable ayant permis de faire un choix et observer si elle est discriminatoire (2).

Pour l'**IFOP** (l'Institut Français d'Opinion Publique), les discriminations pendant le processus de recrutement sont passées de 12% en 2001 à 21% en 2021, et avec pour base différents critères comme le « genre, d'âge, de niveau social, de minorité ethnique ou religieuse ou encore d'apparence physique ». François Kraus, directeur « politique/actualité » à l'**IFOP**, rappelle que ce phénomène n'est pas en baisse et contrairement aux idées reçues, certainement par ceux que ça arrange, une personne sur 5 estime avoir subi une discrimination à l'embauche. Les statistiques les plus frappantes sont : ceux concernant les discriminations faites aux étrangers 50% : estiment avoir été discriminé. Sans oublier les femmes qui font très souvent l'objet de questions indiscrettes comme : la question sur les enfants ou le cas échéant sa volonté d'en avoir, ou encore cas le fait d'être confronté à des faveurs sexuelles pour obtenir un poste, le recours au « **body shaming** »...Toujours d'après l'étude de l'IFOP « une personne sur cinq », estime avoir déjà reçu une demande déplacée liée à son apparence(3) ...Ne faudrait-il ne pas plutôt se baser sur la capacité du candidat à remplir les fonctions du poste ou son savoir, ses acquis ? Nous connaissons la réponse, mais elle est dure à faire accepter à certains employeurs/recruteurs...

Il est fortement conseillé de sensibiliser les recruteurs ainsi que les employeurs à la non-discrimination, dans ce sens une loi « **égalité et citoyenneté** » du 27 janvier 2017, en son article 214,(4) a permis la mise en place d'une obligation de formation à la non-discrimination « tous les 5 ans » pour les personnes chargés de recrutement dans les grandes entreprises de 300 salariés au moins et pour les entreprises spécialisées dans le recrutement. Seulement cette obligation montre vite ses limites, car elle n'est pas généralisée pour toutes les entreprises mais, seulement les grandes. De plus, il n'y a pas de sanction prévue en cas de non-respect et il y a un manque de précision : de quelle formation il est question ? Qui en bénéficie dans le personnel ? ... On peut également discuter de la fréquence de la formation, car au vu de la persistance de ces discriminations, il serait peut-être plus judicieux d'augmenter la fréquence, pour que ce principe de non-discrimination fasse partie des « mœurs » et qu'il soit plus présent dans l'esprit des recruteurs...

Travailler la diversité de l'entreprise, permet également de lutter contre la discrimination et de retrouver dans l'entreprise, différentes catégories d'employés au vu de l'âge, du sexe, des « cultures » ... Et ainsi permettre l'insertion de chaque candidat dès lors que son profil correspond, indépendamment des critères discriminatoires. Ainsi, cela permet une entreprise où prime, les qualités, les acquis et compétences des personnes face aux critères subjectifs, discriminatoires et sans plus-value sur la qualité du travail. Seulement cela reste souvent **utopique**, car beaucoup d'employés et de recruteurs sont guidés, par les **stéréotypes** et **clichés** qu'ils ont dans leur esprit, ce qui laisse place à des recrutements totalement discriminatoires et nocifs pour l'entreprise et les candidats. **Enfin, le recours aux CV anonyme** aussi peut être un bon recours, en effet, ce procédé qui dans un premier temps était obligatoire avec **la loi du 31 mars 2006** a finalement été mis de côté et n'est plus qu'une option depuis **2015**, encore une fois ce relâchement est préjudiciable aux candidats, car le recours au CV anonymes est une bonne arme pour lutter contre la discrimination.

Pour **rallumer la flamme de la lutte contre la discrimination**, il faut plus qu'une incitation à la non-discrimination, car elle est plus profonde et si elle est présente dans l'esprit de certains recruteurs, c'est certainement, car elle est présente dans la société, chez les Français, il faut montrer qu'il n'y a aucune tolérance face à cette pratique. Peut-être réaliser plus de formations, et adressées à tous sans seuil d'effectif ou conditions, mettre en place des sanctions importantes et plus dissuasives. Mettre en place également plus de campagnes pour sensibiliser les recruteurs et neutraliser les clichés. Redoubler d'efforts dans la mise en place des testings, peut-être un point important aussi et efficace pour repérer les entreprises qui ont recours aux discriminations et les sanctionner (5). Mais encore et surtout rappeler aux candidats, qu'ils ne sont pas seuls et que s'ils estiment avoir subi une discrimination, ils peuvent contacter un inspecteur du travail, des organisations syndicales, les associations contre les discriminations ou encore le défenseur des droits. Il y a également l'action de groupe (6), qui est possible en matière de discrimination « lorsque plusieurs personnes physiques font l'objet d'une discrimination directe ou indirecte fondée sur un même motif et imputable à la même personne ». Le salarié peut également engager une action devant **le conseil des prud'hommes** dans un délai de 5 ans, s'il estime avoir subi une discrimination et une **action pénale** pour discrimination à l'embauche (7), Enfin il est possible de se rapprocher de la HALDE (La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) mais le problème est que la preuve peut être difficile à apporter et ainsi décourager ou dissuader d'introduire une action.

L'entretien ne doit pas être une **épreuve** pour le candidat, il doit tenter de « **vendre** » ses capacités et non essayer de faire accepter sa couleur, son sexe ou son origine. Des formateurs pourraient venir contrôler et aider les entreprises à préparer des processus de recrutement du début à la fin pour assurer l'absence de discrimination. Pour la rédaction de l'offre de l'entreprise, ils pourraient s'assurer de la conformité de l'offre et éviter les offres discriminantes. Permettre l'accompagnement à l'entretien par un tiers objectif et désintéressé pour forcer les recruteurs à mettre en place des embauches objectives. Imposer au recruteur la motivation de son refus et l'explication des motifs, dans un document fixe qui pourrait faire l'objet de contrôle par les inspecteurs du travail également serait une bonne idée. C'est en réalité un enjeu bien plus important et qui nécessite plus de sanctions et de contrôle, mais surtout un changement dans les mentalités...

YILDIRIM Ella

Sources :

- (1) 4e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi | Défenseur des Droits www.defenseurdesdroits.fr
- (2) La discrimination à la française éclairée par l'étude Workforce View 2020
- (3) Les discriminations à l'embauche ont augmenté depuis 20 ans : www.maddyness.com et L'observatoire Météojob des discriminations à l'embauche, www.ifop.com
- (4) LOI n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté
- (5) Réaliser un test de discrimination : www.defenseurdesdroits.fr
- (6) Discrimination : l'action de groupe désormais possible : CFDT.fr
- (7) Que faire en cas de discrimination : www.service-public.fr

L'arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2022 n°20-18.511: un pas vers une rédaction plus précise des clauses de non-concurrence ?

Par cet arrêt, la chambre sociale de la Cour de cassation est venue affirmer que le renouvellement d'une clause de non-concurrence par l'employeur ne se présume pas. Il convient d'admettre que cette affirmation n'est guère nouvelle puisque la chambre sociale de la Cour de cassation l'avait déjà affirmée précédemment. (1)

Focus : quel est l'intérêt de recourir à une clause de non-concurrence ?

En principe, à la rupture du contrat de travail, les parties retrouvent leur liberté. Toutefois, lorsque l'intérêt de l'entreprise l'exige, il est admis par la jurisprudence la restriction à cette liberté par l'insertion d'une clause de non-concurrence dès la création du contrat de travail. Il convient de rappeler qu'elle doit répondre à la règle d'or : nécessité et proportionnalité au but recherché.

Cette clause a pour finalité d'interdire à un salarié, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité concurrente en se mettant au service d'une autre entreprise ou en créant sa propre entreprise. Il convient de préciser que la clause de non-concurrence peut être prévue dans tous les contrats de travail. C'est-à-dire à la fois dans un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée que celui-ci soit à temps plein ou à temps partiel, un contrat de travail temporaire ou encore un contrat en alternance (2).

Elle est assujettie à des conditions cumulatives concernant sa validité. En effet, elle doit être limitée dans le temps et l'espace, être justifiée par les intérêts légitimes de l'entreprise et comporter une contrepartie financière. (3)

Quel était le problème en l'espèce ?

Il convient de rappeler les faits d'espèce. Un salarié est engagé par une société, par la suite, le salarié est licencié. Dans cette affaire, la clause de non-concurrence litigieuse prévoyait la faculté pour l'employeur de lever cette clause et de « *se décharger de l'indemnité afférente* » (4). Cette renonciation est possible à la condition d'en avertir le salarié dans les huit jours suivant la notification de la rupture du contrat de travail.

L'employeur a alors respecté son obligation sur la première année de mise en œuvre de cette clause. Par la suite, il a cessé les paiements estimant ne pas vouloir la renouveler sans avertir le salarié. Ainsi, le salarié saisit le conseil de prud'hommes afin d'obtenir l'indemnité afférente au renouvellement de cette clause puisque l'employeur ne l'a guère averti expressément.

La cour d'appel retient le renouvellement de la clause de non-concurrence au regard de son caractère ambiguë et considère que la renonciation au renouvellement de la clause ne pouvait être réalisable par l'employeur qu'au cours de la durée de huit jours à la suite de la rupture du contrat. Par conséquent, l'employeur disposait uniquement de ce délai pour pouvoir y renoncer. En ce sens, les juges du fond réalisent une confusion entre le mécanisme de dénonciation et le renouvellement. Puisque la clause n'a guère été dénoncée et a produit ses effets pendant une durée d'un an.

La clause de non-concurrence était alors rédigée de la façon suivante :

« *La durée de cette interdiction de non-concurrence sera d'un an, renouvelable une fois.* »

La Cour de cassation rappelle au titre de son visa que « *l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis* ». Elle a ensuite considéré que la cour d'appel avait dénaturé les termes clairs et précis de ladite clause litigieuse. Et souhaite entériner une fois de plus cette lignée jurisprudentielle en publiant cet arrêt au bulletin.

Quid de la rédaction de la clause de non-concurrence à la suite de cette lignée jurisprudentielle ?

En réalité, la Cour de cassation ne remet guère en cause les termes utilisés dans la rédaction de la clause de non-concurrence litigieuse. En ce sens, elle estime qu'elle est dénuée de toute ambiguïté par la caractérisation de la clause en « *les termes clairs et précis* ».

Ainsi, cet arrêt rappelle (5) que la clause de non-concurrence doit être rédigée avec clarté et précision afin d'éviter que le salarié soit abandonné dans une incertitude sur sa liberté de travailler.

Au premier abord, cette décision peut sembler favorable pour l'employeur qui se décharge de l'indemnité en réalité elle l'est pour les deux parties. Puisque, par cet arrêt la Cour de cassation vient consacrer le principe : « *La liberté est la règle, la restriction l'exception* » en considérant que le renouvellement de la clause doit être réalisé de manière expresse par l'employeur. Cet arrêt traduit une solution légitime : le retour à la liberté pour les deux parties au contrat de travail. À ce titre, la solution paraît difficilement contestable.

Elle vient affirmer que le terme « *renouvelable* » n'est guère un terme équivoque (6). La Cour de cassation fait une stricte lecture du terme « *renouvelable* » au regard de sa définition. En effet, il signifie qui **peut être** reconduit. Ainsi, le caractère renouvelable traduit en lui-même cette faculté de vouloir ou non le renouvellement de cette clause supposant une manifestation claire et non équivoque de vouloir son application (7). En ce sens, ce caractère du renouvellement est à lui-même une condition de reconduction de la clause litigieuse.

Mais si le non-renouvellement de l'employeur *ne se présume pas, sa manifestation n'est-elle pas requise* ? Effectivement, c'est le principe qui résulte de la portée de cet arrêt. En l'espèce, la Cour de cassation considère implicitement que l'employeur qui suspend le paiement de l'indemnité de la restriction relevant de la clause de non-concurrence suffit à consacrer la volonté de l'employeur d'y mettre fin. En ce sens, la Cour de cassation applique la jurisprudence retenue en matière de renonciation à la clause de non-concurrence. Puisqu'elle auparavant jugée que « *la renonciation par l'employeur à l'obligation de non-concurrence ne se présume pas et ne peut résulter que d'actes manifestant sans équivoque la volonté de renoncer* »(8)

Et si la clause avait été rédigée autrement ?

Il est évident de mettre en lumière que la genèse même de ce litige de l'espèce se trouve dans la rédaction du contrat de travail et plus précisément sur la clause de non-concurrence.

Chaque clause de non-concurrence doit être rédigée au cas par cas, en prenant en considération les accords collectifs (convention collective, accord de branche) régissant la situation des parties.

La clause de non-concurrence doit pour revêtir le caractère clair et précis indiquer la nécessité de sa mise en œuvre. À titre d'exemple, elle pourrait être justifiée par la fonction du salarié ou un savoir faire particulier justifiant l'intérêt de l'entreprise.

Ensuite, elle peut préciser ce que signifie l'activité concurrente à savoir se mettre au service d'une entreprise concurrente ou créer une activité concurrente.

À cela, s'ajoute l'exigence de limiter l'étendu de la clause de non-concurrence dans un espace-temps et géographique. Bien évidemment, celle-ci se doit de prévoir l'indemnité résultant de la contrepartie du respect de l'abstention d'une activité concurrente. Ainsi, la clause peut préciser les modalités de calcul et de paiements de celle-ci. C'est-à-dire versée mensuellement ou en totalité.

La clause de non-concurrence peut préciser les modalités d'indemnisation en cas de son non-respect. Le montant peut être fixé dans le contrat de travail.

Elle peut également préciser que la société se réserve le droit de libérer le salarié de cette interdiction avec un délai de prévenance.

Par ailleurs, elle peut préciser qu'elle s'applique quel que soit le mode de rupture du contrat de travail, ou à l'exception d'un mode de rupture et si la rupture de la période d'essai exige ou non sa mise en œuvre.

Enfin, elle mentionne la possibilité d'un renouvellement.

Exemple d'une rédaction de la partie de la clause litigieuse :

« La durée de cette interdiction de non-concurrence **sera d'un an, renouvelable une fois sur manifestation expresse de l'employeur.** »

Par conséquent, avec cette précision, l'ambiguïté est totalement écartée au profit de la clarté et de la précision.

Léa BORGONJON-BERZINS.

- (1) Cass. Soc 6 février 2019 n°17-27.188 et Cass. Soc. 10 mai 2006 n°04-33.837.
- (2) Circ. min. CDE no 90-53, 25 sept. 1990 ; Cass. soc., 19 oct. 1966, no 65-40.545.
- (3) Lamyline : Partie 2 clauses - 209 clause de non concurrence / (Cass. soc., 10 juill. 2002, no 99-43.334, no 99-43.335 et no 99-43.336).
- (4) Légisocial-Comment traiter une clause de non-concurrence « renouvelable » mais qui n'est pas renouvelée ? L'actualité en Social, Paie et RH Contrat de travail : de l'embauche à la rupture.
- (5) Cass. Soc. 7 mars 2018 n°16-23.705 et article « clause de non-concurrence : sauf renouvellement exprès, le salarié est libéré » 10 novembre 2022.
- (6) Article « comment traiter une clause de non-concurrence « renouvelable » mais qui n'est pas renouvelée ? »- LégiSocial L'actualité en Social, Paie et RH Contrat de travail : de l'embauche à la rupture.
- (7) Lamyline-Revue social-Des modalités de renouvellement de la clause de non-concurrence- Jean-Philippe Lhernould- Cass. soc., 21 sept. 2022, pourvoi no 20-18.511.
- (8) Cass. soc., 10 mai 2006, no 04-43.837 ; Cass. soc., 23 sept. 2008, no 07-41.649 ; Cass. soc., 6 févr. 2019, no 17-27.188 : Lamy social : Partie 1 Ouvrage de baseTitre 1 Droit du travailDivision 6 Conclusion du contrat de travailChapitre 2 Clauses. pouvant figurer dans le contrat de travailSection 1 Clauses de non-concurrence§ 5. Renonciation de l'employeur au bénéfice de la clause de non-concurrence.

L'embauche des détenus : un dilemme cornélien pour les entreprises

« La prison, c'est punir, il ne faut pas avoir peur des mots, mais c'est aussi réinsérer et cela passe par le travail. Ce contrat d'emploi pénitentiaire (CEP), c'est du gagnant-gagnant pour le chef d'entreprise et pour le détenu » déclare Monsieur Dupont Moretti le 1 Septembre 2022 devant de grandes entreprises françaises(1). Le Ministre de la Justice souligne le fait que les chefs d'entreprises n'ont pas encore pour réflexe de faire appel à des détenus.

Monsieur Dupont Moretti par cette expression « gagnant gagnant » a-t-il pensé à tous les aspects de l'embauche d'un détenu ?

Les chefs entreprises sont partagés, réticents. Cependant, des récentes réformes tendent vers la normalisation du travail des détenus, mais aussi vers un alignement des dispositions du Code pénitentiaire sur les dispositions du Code du travail. Une réforme complète est initiée en mai 2021 et entrée en vigueur en juin 2021 qui crée le contrat d'emploi pénitentiaire. Un véritable contrat va régir la relation entre le détenu et l'entreprise. De plus, l'ordonnance du n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 instaure les droits sociaux des personnes détenues similaires à ceux des travailleurs libres (2).

S'installe au fur et à mesure des réformes une relation stable, équilibrée entre le détenu et l'entreprise. Toutefois, le chef d'entreprise, qualifié de donneur d'ordre n'aura pas pour autant un rôle ordinaire dans cette relation qu'on ne sait qualifier.

I) Le développement des modalités d'embauche des détenus

Avant ces différentes réformes, le travail des détenus était régi par un acte d'engagement. Un acte d'engagement est pris unilatéralement par l'administration pénitentiaire sans négociation avec le futur travailleur, ce document avait un contenu très limité, et il était rédigé et modifié unilatéralement par l'administration pénitentiaire.(3) On ne pouvait pas parler de relation saine. On avait un déséquilibre entre les deux parties. Le détenu était à la merci de l'administration.

Dorénavant, l'entreprise qui décide de recourir au travail en prison a une possibilité **de choix quant à la formalisation de l'embauche**. En effet, il existe depuis la loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021 pour la confiance dans l'institution judiciaire (4) inscrit actuellement dans l'article L 412-10 et suivant du Code pénitentiaire **le contrat d'emploi pénitentiaire (5)** Ce contrat permet aux entreprises d'appliquer un cadre juridique au travail effectué par le détenu, des règles proches de celles du Code du travail. Le premier objectif de ce contrat est de ne pas "utiliser" les détenus comme de la main d'œuvre facile. Le second objectif et d'attirer les entreprises à recourir à ce contrat, il est une sûreté pour les entreprises.

La relation sera contractuelle, elle sera plus encadrée mais laissera toujours de la souplesse pour les entreprises. En effet, l'employeur a le choix de la durée du contrat, **il peut être indéterminée ou alors déterminée**.(6) En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, une récente circulaire en date du 18 juillet 2022, relative à l'organisation du travail en détention vient préciser en son article 3.1.2, les cas de recours au contrat à durée déterminée. Le Code pénitentiaire s'inspire des cas de recours énoncés dans le Code du travail. Un détenu peut être embauché en contrat à durée déterminée pour remplacement d'une autre personne détenue, pour accroissement temporaire de l'activité de travail ou en cas d'activité à caractère saisonnière. Afin de faciliter les relations, la circulaire précise également que le contrat à durée déterminée n'est pas limité dans le nombre de renouvellement de celui-ci. (7). La priorité est l'embauche des détenus.

Ensuite, par la loi du 5 septembre 2018 ont été mis en place au sein des centres de détention des expérimentations **de l'apprentissage**. Un récent décret n° 2022-917 en date du 21 juin 2022 (8) vient supprimer la qualification d'acte d'engagement d'apprentissage et introduit le contrat d'emploi pénitentiaire en apprentissage. S'ajoute simplement à ce contrat une convention d'apprentissage conclu entre l'entreprise et un CFA, et une convention de partenariat entre l'établissement pénitentiaire et le CFA (9). Par ce décret, l'expérimentation de l'apprentissage se poursuit jusqu'au 31 décembre 2024. Par conséquent, jusqu'à cette date les entreprises peuvent conclure ces contrats.

L'embauche en prison a un autre avantage pour les entreprises. **Il est possible de poursuivre la relation déjà en place en concluant un véritable contrat de travail au-delà des portes de la prison**, cela est prévu par le Code de procédure pénale en

son article 719-11 (10). On opère une sorte de transformation du contrat d'emploi pénitentiaire en contrat de travail de droit commun, il sera conclu à la sortie de prison. L'embauche par contrat des détenus s'intègre dans un parcours d'insertion professionnelle. Le détenu à sa sortie de prison pourra travailler dans l'entreprise qui l'a embauché lorsqu'il était en détention. D'autre part, la confiance accordée aux détenus pourra avoir pour effet un aménagement de peine, donc la personne plus vite elle est sortie de prison plus vite il sera possible de l'embaucher. Quoi de mieux dans les secteurs où la main d'œuvre ne se trouve pas ?

II) L'absence d'une véritable relation de travail : une limitation au donneur d'ordre.

Le Code pénitentiaire mentionne un « *donneur d'ordre* » pour qualifier le chef d'entreprise ayant recours au travail des détenus par contrat d'emploi pénitentiaire. Pourtant, en temps ordinaire, on le qualifie d'employeur. Dans les deux cas, il sera une personne physique ou morale pour laquelle un projet est mis en œuvre et doit être réalisé (11). L'employeur a 3 pouvoirs : un pouvoir de direction, de sanction et de contrôle. Le fait de réduire l'employeur à un simple donneur d'ordre, engendre la perte totale de son pouvoir de contrôle et son pouvoir et de sanction. L'administration pénitentiaire prend le relais sur ces différents pouvoirs.

Il y a une véritable omniprésence du chef d'établissement pénitentiaire. S'installe une véritable **relation tripartite**. Le contrat conclu entre l'entreprise et le détenu est complété par une convention de partage de responsabilité qui définit les obligations respectives de la personne détenue, de l'établissement pénitentiaire, et de l'entreprise qui propose le travail. Celle-ci est annexée au contrat d'emploi pénitentiaire(12). Cette convention démontre que l'administration pénitentiaire s'attribue des compétences quant à la gestion du travail des détenus. C'est l'administration pénitentiaire notamment qui organise les entretiens professionnels, qui procède aux classements des détenus en vue de leur embauche.

On peut alors se demander : Quelle qualification donner à cette relation entre l'entreprise et le détenu ? Une relation de travail ou une simple relation contractuelle ?

La plupart des éléments fondamentaux d'un contrat de travail sont réunis. Le détenu effectue une prestation pour le compte d'une entreprise, en contrepartie il perçoit une rémunération. Cependant, on ne parle pas de salarié ni d'employeur ni de subordination juridique dans quelques sources que ce soit. Cela s'explique par l'absence d'un véritable lien de subordination direct entre le détenu et l'entreprise. Le lien de subordination est obligatoire pour caractériser une véritable relation de travail. Quand l'entreprise embauche un détenu, le lien de subordination est « bloqué » par l'administration pénitentiaire, par les spécificités carcérales. De ce fait, la qualification de relation de travail ne semble pas applicable au travail des détenus.

C'est pour ces raisons que le contrat est qualifié de contrat d'emploi pénitentiaire et non de contrat de travail. Le contrat d'emploi pénitentiaire sera même qualifié de contrat *suis generis* de droit public car il existe un acte entre l'entreprise et l'administration pénitentiaire. (13) L'élément de droit public c'est à dire l'administration pénitentiaire évince la qualification de contrat de travail et de relation de travail.

Pourrons-nous un jour qualifier la relation entre l'entreprise et le détenu de relation de travail ? Pourrons-nous dépasser le statut spécifique du détenu pour établir un véritable contrat de travail d'ici les prochaines années ? Cela reste difficilement envisageable, le législateur français refuse de qualifier le détenu de salarié, le lien de subordination n'existera pas réellement entre l'entreprise et le détenu du fait de son incarcération. Quoiqu'il en soit l'entreprise sera apte à l'embaucher à la fin de sa détention.

Pour conclure, Monsieur Dupont Moretti affirme que l'embauche de détenus est du « *gagnant gagnant* ». En tout état de cause, l'embauche est encadrée par un véritable formalisme, un contrat, et non un acte d'engagement. Le Code pénitentiaire se calque de plus en plus aux normes du Code du travail protectrices pour le donneur d'ordre et le détenu. De plus, embaucher en prison permet d'avoir une main d'œuvre formée qui pourra se voir embaucher à la fin de la détention.

Mais d'un autre côté, l'entreprise sera limitée dans ces pouvoirs, limitée à la qualification de donneur d'ordre, L'entreprise n'aura pas un total contrôle. La relation sera tripartite. Il n'existera pas une pure relation de travail mais une simple relation contractuelle tout en exécutant une prestation en contrepartie d'une rémunération.

Joséphine LETERME

- (1) Site les entreprises pour la cité « le contrat d'emploi pénitentiaire » 26 septembre 2022
- (2) Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022
- (3) Frédéric Chhum, Avocat et Sarah Bouschbacher, Juriste. « *contrat d'emploi pénitentiaire: ce qui change à compter du 1er mai 2022 après la loi du 22 décembre 2021* »
- (4) loi n°2021-1729 du 22 décembre 2021
- (5) article L 412-10 et suivant du code pénitentiaire
- (6) « Du nouveau pour les détenus travailleurs » aude le mire
- (7) Article 3.1.2 de la circulaire en date du 18 juillet 2022 relative à l'organisation du travail en détention
- (8) Décret n° 2022-917 en date du 21 juin 2022
- (9) Apprentissage en milieu pénitentiaire CCA BTP
- (10) article 719-11 du code de procédure pénale
- (11) *Quand la lutte contre la récidive permet et limite les progrès de l'encadrement juridique du travail en prison*" Philippe Auvergnon Droit social 2022. 352, 12 avril 2022
- (12) « *Un contrat pour le travail en prison* » Philippe Auvergnon
- (13) « *Un contrat pour le travail en prison* » Philippe Auvergnon

Le Quiet Hiring : une solution inédite ou une pratique pernicieuse en droit du travail ?

« Ne vous occupez de plus rien, nous nous occupons de tout », tel est le mantra des GAFAM.

Le co-fondateur de Google, Larry Page, a notamment cité « Nous n'avons pas autant de managers que nous pourrions en recruter, mais notre idée est d'en avoir plutôt moins que trop ». ⁽¹⁾

Le principe du Quiet Hiring nous vient tout droit du géant mondial Google.

C'est un phénomène récemment apparu. On ne connaît pas encore les étendus de cette pratique mais on peut d'ores et déjà s'interroger sur sa légalité si des sociétés venaient à appliquer ce concept.

Le Quiet **Hiring** a vu le jour pour contrer le mouvement social apparu sur Tiktok : le Quiet **Quitting**, qui consiste à réduire la cadence dans un contexte de sur-sollicitation des collaborateurs et de recherche d'un meilleur équilibre vie professionnelle/vie personnelle, marqué de ce fait par un désengagement des collaborateurs.

Google mise tout sur le mérite et la productivité. Il utilise un recrutement silencieux afin de placer les meilleurs aux postes les plus stratégiques.

Le principe de ce recrutement silencieux

Conformément à l'article L1221-8 du code du travail, le candidat à un emploi est expressément informé, préalablement à leur mise en œuvre, des méthodes et techniques d'aide au recrutement utilisées à son égard. ⁽²⁾

En droit du travail, une société peut recruter en interne ses futurs salariés.

Le Quiet Hiring a pour finalités de sélectionner les collaborateurs qui affirment leurs ambitions, qui ne s'arrêtent pas aux missions figurant sur leur fiche de poste mais vont au-delà et qui prennent naturellement des initiatives et des responsabilités.

Mais Google va plus loin et prend également en considération les salariés qui se dépassent et obtiennent des résultats supérieurs aux objectifs fixés.

L'idée est simple : en interne, le but est de déceler les salariés qui excellent dans leur job.

Du fait d'avoir la preuve et la certitude que l'employé est capable de briller au-delà de son périmètre, l'employeur prend donc moins de risques à lui proposer une augmentation ou une promotion.

La formule est gagnante pour l'employeur car cette mobilité interne est bien moins coûteuse qu'un recrutement ou une formation pour permettre au collaborateur de monter en compétences.

Dans le cadre du recrutement en externe, la procédure suivie est la même. Chaque candidature est examinée. Les références en internes et les lettres de recommandations sont des éléments déterminants dans la sélection des candidatures.

On est ici à mi-chemin entre la cooptation et un recrutement traditionnel qui a pour but d'éviter des erreurs de recrutement.

Et si le Quiet Hiring était pratiqué en France ?

Les normes en droit social sont définies et structurantes. Il existe un certain nombre de principes auxquels on ne peut pas déroger au risque de se voir confronter à des sanctions.

La question première qui peut se poser est de savoir comment rédiger le contrat de travail.

En effet, le contenu du contrat de travail doit regrouper un certain nombre de mentions obligatoires et notamment les fonctions qui seront définies.

Cependant, le Quiet Hiring repose sur un critère critiquable : la sélection s'effectue en prenant en compte les salariés qui vont au-delà des missions qui figurent sur leurs fiches de poste.

Se pose alors la question de savoir comment va être observée cette distinction.

En effet, dès lors qu'un salarié effectue plus de tâches qu'il ne devrait, celui-ci est aussi en mesure de demander une rémunération correspondant à la réalité de ses fonctions mais également revendiquer une nouvelle qualification.

De plus, si le Quiet Hiring venait à se développer en France, il pourrait en effet y avoir des nombreuses contestations venant des salariés ou des syndicats. En effet, dans la mesure où le recrutement se base sur le mérite et la productivité, cela suggère implicitement que les salariés feront des heures supplémentaires non rémunérés et donc qu'il faudrait prévoir dès l'embauche une clause prévoyant cette éventualité.

Si le Quiet Hiring venait à se développer en France, un contrôle devrait alors être opéré de manière in concreto afin de pouvoir lutter, dans le cas échéant, contre les diverses contestations des salariés.

De même, on peut aussi se demander la réaction des syndicats qui pourraient engendrer de nombreuses revendications afin de s'assurer que tous les salariés bénéficient des mêmes chances à l'embauche.

Faire confiance à ses collaborateurs, oui, mais à quel prix ?

On peut s'interroger sur l'exigence de non-discrimination prévue par l'article L1132-1 du code du travail. ⁽³⁾

Ce principe de non-discrimination est un principe qui imprègne la vie du contrat, de sa formation jusqu'à la rupture. L'employeur ne peut pas écarter une personne d'une procédure de recrutement sur l'un des motifs interdit par cette disposition.

Parfois, une discrimination peut être directe c'est-à-dire que l'employeur va traiter une personne différemment de manière expressément en prenant sa décision sur un motif interdit par la loi.

Cependant, elle peut aussi être indirecte c'est-à-dire que la pratique, la décision de l'employeur est apparemment neutre mais derrière sa décision se cache une discrimination.

Les discriminations indirectes sont celles qui sont difficiles à prouver surtout pendant le processus de recrutement. En effet, l'employeur va utiliser des pratiques, des méthodes neutres mais qui peuvent cacher une discrimination.

Dans cette mesure on peut légitimement se demander si derrière ce recrutement silencieux qui n'a vocation qu'à se baser sur le mérite et la productivité, le principe de non-discrimination sera respecté.

En effet, les candidats ont passé trois entretiens, lors desquels ils ont rencontré cinq à six employés de Google. Une note allant de 1 à 4 leur est attribuée en fonction d'un certain nombre de critères notamment leurs CV, leurs réponses aux questions et leur lettres de recommandation. La qualité des candidatures est ensuite discutée par le comité de recrutement avant une décision souvent prise à l'unanimité.

Certains employeurs pourraient être tentés de recruter uniquement des hommes pour ces postes afin de se soustraire au recrutement de femmes susceptibles d'avoir des enfants et qui seraient par conséquent absentes... Ceci constituerait une discrimination sous-jacente du recrutement homme femme. Ce qui contreviendrait au principe égalité homme femme introduite par la directive européenne du 9 février 1976⁽⁴⁾ transposait par la loi ROUDY sur l'égalité professionnelle du 13 juillet 1983. ⁽⁵⁾

Dans la mesure où les entretiens sont passés par des employés d'une même société, on peut se demander si le principe de non-discrimination sera totalement respecté sans contrôle apparent de ces entretiens.

Un risque de pression et une source de démotivation

Un autre côté quelque peu préjudiciable peut notamment être souligné face à la récente pratique peu recommandable en France.

En effet, récemment, Mark Zuckerberg, Directeur Général de Facebook, a fait pression sur les salariés de Meta en annonçant une nouvelle pratique assez proche du Quiet Hiring.

Il a ainsi informé les salariés que l'entreprise allait volontairement laisser des postes vacants tout en augmentant les attentes sur les indices de performance.

Il s'est exprimé comme suit : "J'espère qu'en augmentant les attentes, en fixant des objectifs plus ambitieux et en faisant monter un peu la pression, certains d'entre vous décideront que cet endroit n'est pas pour eux. Et je suis d'accord avec cette auto-sélection." ⁽⁶⁾

Son objectif est clairement défini : Les employés ne pouvant atteindre les nouveaux objectifs sont alors évincés...

En ce sens, on peut vite se rendre compte qu'entre cette pratique et celle du Quiet Hiring, il n'y a qu'un pas.

En France, le principe est cependant clairement défini. La chambre sociale de la Cour de cassation a cependant rappelé que même en présence d'une clause contractuelle d'objectifs qui serait intégrée lors de l'embauche dans le contrat de travail, les objectifs professionnels assignés au salarié doivent être la fois réalistes et réalisables, compte tenu notamment des fonctions et responsabilités qu'ils lui ont été confiées au sein de l'entreprise, ainsi que du temps qu'il lui a été imparti pour les concrétiser. ^(7 et 8)

C'est dans ces circonstances que l'on peut valablement se demander si les recrutements pourraient se faire selon la pratique du Quiet Hiring. En effet, ce concept nouveau du Quiet Hiring pourrait engendrer un climat délétère entre les employés.

Reste à savoir si cela venait à être le cas si tous les principes applicables lors de l'embauche en droit du travail seraient respectés et comment le contrôle serait opéré pour éviter des contentieux.

Margaux TOURNOY

Sources :

- (1) « Les rois du numérique, les "GAFA(M)", et les citations de leurs fondateurs » article rédigé par David Marcel ;
- (2) Code du travail : article L.1221-8 ;
- (3) Code du travail : article L.1132-1
- (4) Directive 76/207/CEE du Conseil, du 9 février 1976, relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail – <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:31976L0207>
- (5) Loi n° 83-635 du 13 juillet 1983 portant modification du code du travail et du code pénal en ce qui concerne l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes – Site de Légifrance
- (6) Des gens qui "ne devraient pas être ici": chez Facebook, Zuckerberg met la pression sur ses salariés - BFMTV
- (7) Soc. 13 mars 2001, pourvoi n° 99-41812 ;
- (8) Soc. 23 février 2000, pourvoi n° 98-40.482
- (9) « #TendancesRH : le Quiet Hiring ou comment retenir les recrues les plus talentueuses », Culture-RH ;

Le Crowd Marketing n'est pas du salariat dissimulé !

Qu'est-ce que le crowd marketing ? « *Le crowd marketing est une pratique qui consiste à avoir recours aux consommateurs pour analyser l'impact des actions marketing menées. Ce type de marketing, dit participatif, se base sur l'envie qu'ont les consommateurs à participer à la création et à la commercialisation d'un produit* » (1). En acceptant la mission, le consommateur accepte de donner son évaluation et, en contrepartie, l'entreprise lui verse une gratification.

Suite à un avis rendu le 15 décembre 2021 par la chambre sociale, le dossier a été transmis à la chambre criminelle de la Cour de cassation (2). La chambre sociale dans cet avis, avait soumis plusieurs questions à la chambre criminelle. À savoir si :

- le consommateur était placé sous un lien de subordination à l'égard de cette société ;
- et savoir si le caractère occasionnel de l'exécution de telles missions, et la faible rémunération, constituait une prestation de travail.

Cass.crim, 5 avril 2022, n°20-81.775 (3) :

Par un arrêt du 5 avril 2022, la chambre criminelle de la Cour de cassation, a considéré que la pratique du crowd marketing n'est pas du travail dissimulé.

En l'espèce, une société anonyme avait « *pour activité de collecter, puis de traiter, pour le compte de marques ou d'enseignes, des données commerciales dites de terrain recueillies par des particuliers appelés clicwalkers qui, à partir d'une application gratuite téléchargée sur leur téléphone, effectuent pour le compte de cette société des missions* ». Ces missions sont diverses, puisqu'elles peuvent consister « *à fournir des informations sur leurs habitudes de consommation, à émettre un avis ou à prendre des photos sur les supports de communications des clients ou enfin à vérifier dans les magasins la présence, le prix et la visibilité des produits, les supports commerciaux ou la qualité des prestations de services, des entreprises clientes de la société* ». En contrepartie de ces missions, les consommateurs recevaient une gratification en points-cadeau ou en numéraire, versée après vérification du respect des modalités de la mission.

La Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel, en considérant que : « **En effet, n'exécute pas une prestation de travail sous un lien de subordination le particulier qui accepte, par l'intermédiaire d'une plate-forme numérique gérée par une société, d'exécuter des missions telles que décrites précédemment **dès lors qu'il est libre d'abandonner en cours d'exécution les missions proposées, qu'il ne reçoit aucune instruction ou consigne lors de leur exécution, que la société ne dispose pas, pendant l'exécution de la mission, du pouvoir de contrôler l'exécution de ses directives et d'en sanctionner les manquements, quand bien même la correcte exécution des missions est l'objet d'une vérification par la société qui peut refuser de verser la rémunération prévue et le remboursement des frais engagés, en cas d'exécution non conforme** ». Par conséquent, la cour de cassation a considéré que les critères du contrat de travail n'étaient pas remplis, notamment le critère du lien de subordination.**

Une solution inverse avait été prise par les juges du fond de la cour d'appel de Douai (**10 février 2020, n°19-00.137**). Dans cet arrêt, les juges du fond avaient condamné l'entreprise pour travail dissimulé. Les juges considéraient « *que, sous couvert de faire appel à des consommateurs, l'entreprise utilisait un personnel très faiblement rémunéré « pour recueillir quasi-gratuitement des données importantes, revendues ensuite à un prix relativement conséquent* ». (4)

Un flou juridique subsistait en la matière, puisque la jurisprudence « *Take it easy* » et « *UBER* » ne s'appliquait pas pour ce genre de pratique (5 – 6). En effet, le tribunal correctionnel de LILLE (24 mai 2018) avait relaxé une entreprise en considérant que « *l'activité de Clic and Walk constitue un nouveau modèle ne relevant en aucun cas de la définition d'une « plateforme numérique de collaboration » dès lors que ni intermédiation ni mise en relation ne sont réalisées par son entremise* » (7).

À l'issue de cette décision, un flou juridique subsistait pour cette activité. C'est dans ce contexte que l'arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation, du 5 avril 2022 s'inscrit.

Que dit le code du travail sur le travail dissimulé ?

La chambre criminelle a cassé l'arrêt de la cour d'appel de Douai sur le fondement de l'article L.8221-5. En effet, constitue du travail dissimulé au sens de l'article L.8221-5 du code du travail : (8)

- le fait de se soustraire intentionnellement à la déclaration préalable à l'embauche ;
- le fait de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou d'un document équivalent ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli ;
- soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales.

Quid du renversement de la présomption de non salariat ?

Selon l'article L.8221-6-1 du code du travail, « est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre » (9). La présomption de non-salariat peut être renversée en apportant la preuve de l'existence d'un contrat de travail. Si on reprend les critères du contrat de travail, sur lesquels la chambre criminelle a rendu son arrêt. Pour être qualifié de contrat de travail :

- il faut une prestation réalisée de manière habituelle et régulière ; (10)
- une rémunération ;
- un lien de subordination.

Selon une jurisprudence constante et depuis le 13 novembre 1996, le lien de subordination est caractérisé par un pouvoir de direction, de contrôle et un pouvoir de sanctionner les manquements de ses subordonnés. (11)

Que faut-il retenir de cet arrêt ?

Cet arrêt du 5 avril 2022, revient sur la preuve du lien de subordination. Cette hésitation démontre que ce critère est primordial pour qualifier un contrat de travail. Selon les juges, il n'y a pas la réalisation d'une prestation de travail telle que définie par la jurisprudence. En effet, la prestation doit être réalisée de manière habituelle et régulière. Les juges de la chambre criminelle n'ont pas considéré que l'évaluation effectuée sur l'application était faite de manière régulière et habituelle. La chambre criminelle ne considère pas cette activité comme une véritable prestation de travail, dans laquelle l'utilisateur est soumis au pouvoir de contrôle, de direction et de sanction de l'entreprise. Cette solution semble curieuse, puisque si on applique les critères du lien de subordination, il semble que les utilisateurs exercent une véritable activité de façon régulière et habituelle, que la société a le pouvoir de donner des directives précises, et que lors de son contrôle, si ces directives ne sont pas respectées, l'utilisateur ne pourra pas percevoir sa rémunération et pourra le cas échéant être banni. Par ailleurs, la Cour de cassation applique la présomption de non salariat dans cette affaire. Par conséquent, elle considère que les utilisateurs ne sont pas des salariés. Cependant, il semble qu'ils ne soient pas non plus des auto entrepreneurs, comme pour les chauffeurs UBER.

Par cet arrêt de 2022, la Cour de cassation est venue définir une nouvelle catégorie de personnes non assimilée à des salariés. Puisqu'elles ne sont pas des auto-entrepreneurs et que par son analyse, ces personnes qui pourtant exécutent des missions pour le compte d'une autre société, ne sont pas pour autant des salariés. Ces personnes sont appelées les « *click walkers* ».

Petitot Ludivine

- (1) Définition du Crowd Marketing : e-marketing.fr
- (2) (Avis n°9014 du 15 décembre 2021 n°20-81.775
- (3) Cass.Crim. 5 avril 2022 n°20-81.775
- (4) CA DOUAI 10 février 2020, n°19-00.137
- (5) Cass.Soc. 28 novembre 2018 n°17-20.079 Arrêt Take eat easy
- (6) Cass.soc, 4 mars 2020, n°19-13.316 arrêt UBER
- (7) Tribunal correctionnel de LILLE, 24 mai 2018, n° 16040000134 (8) Article L.8221-5 du code du travail
- (9) Article L.8221-6-1 du code du travail
- (10) Cass.2^{ème} chambre civile, 11 mars 2010 n°09-65.209 : prestation de travail | habituelle et régulière
- (11) Cass.soc 13 novembre 1996 n°94-13.187 arrêt société générale