**L’ENTREPRISE ET LE DROIT**

**3 séquences de 2 heures environ**

**⮚ Le choix d’un statut juridique pour l’entreprise**

Cas pratique sur le choix d’une structure juridique

**⮚ Etude de l’évolution du droit du travail** en parallèle avec l’évolution des systèmes de production.

**⮚ L’entreprise et la Société**

Le droit à une vision binaire : elle protège l’entreprisedans le cadre du marché et d’une activité économique régulée , mais il les contraint et les sanctionne dans le cadre des externalités négatives.

**Programme**

**L’entreprise et le droit**

**Notions** : société mère, filiale, groupe, sous-traitance, contrat de travail, lien de

subordination, contrat d’entreprise, préjudice écologique, principe de prévention, principe de

précaution

**⮚ Comment le droit circonscrit-il l’entreprise ?**

Le droit fournit un large choix de structures juridiques permettant de s’adapter aux finalités

de l’entreprise. Ce point est accentué par le phénomène de concentration, qui aboutit à la

formation de groupe. Compte tenu des évolutions sociétales et technologiques les contours

de l’entreprise sont de plus en plus flous. Cependant, il importe de pouvoir déterminer le

périmètre de l’entreprise afin d’identifier ses droits et obligations. De nombreuses situations

permettent d’illustrer ce phénomène.

**⮚Comment une relation de travail peut-elle se concrétiser au plan juridique ?**

Le développement du numérique modifie profondément les modalités de travail qui

transforme l’organisation du travail. Parmi ces évolutions le recours à des plateformes

numériques peut modifier la nature de la relation e travail : si les relations salariales restent

majoritaires, on observe un très fort développement d’externalisation de certaines tâches

comme cela est manifesté par l’utilisation du terme « ubérisation » de l’économie.

***Prolongement possible*** − travail à partir d’arrêts, de décisions de justice : à quelles

conditions un contrat de prestation de services peut-il être requalifié en contrat de travail ?

**⮚À quelles conditions juridiques une entreprise peut-elle être responsable d’un**

préjudice écologique ?

La conscience de la nécessité de protéger l’environnement à une échelle globale a crû

depuis une quarantaine d’années. Le dommage écologique, reconnu pour la première fois

suite au naufrage de l’Erika, a donné lieu à l’émergence de la notion de préjudice

écologique, consacrée depuis dans le Code civil.

Dans cette perspective, le droit a évolué afin de préserver les différentes composantes de

l’environnement. Le développement d’un droit de l’environnement s’est adossé, dans l’ordre

interne, à la Charte de l’environnement adoptée en 2004 qui a acquis valeur constitutionnelle

en 2005, et dans l’ordre international, sur différentes conventions internationales. La

responsabilité sociale des entreprises intègre souvent des exigences environnementales.

**Séquence 1 L’évolution de la notion d’entreprise**

**I Introduction (cours )**

Questionnement des élèves sur des exemples d’entreprises.

L’entreprise est ignorée par le droit français le droit ne connait les entreprises qu’au travers des statuts de

⮚Personnes physiques

☞Commerçants

☞Artisans

☞Professions libérales

⮚Personnes morales

☞Les sociétés

Ce n’est pas le cas du droit européen

*La jurisprudence de la CJCE*

CJCE, 23 avr. 1991, aff. C-41/90, Klaus Höfner et Fritz Elser c/ Macrotron GmbH)

« Dans le contexte du droit de la concurrence, la notion d’entreprise comprend toute entité exerçant une activité économique, indépendamment du statut juridique de cette entité et de son mode de financement  »

La notion est très large en droit européen.

**II Cas : le choix d’une structure juridique**

**Objectif : montrer les critères sur lesquels s’appuyer pour choisir une forme juridique de son entreprise.**

Groupe de 2 ou 3 élèves

Participation active de l’enseignant pour guider les élèves vers des formes juridiques correspondant à l’activité choisie.

Donner aux élèves des exemples divers d’entreprise en couvrant les différentes tailles :

⮚TPE

⮚ PME

⮚ Grandes entreprises

**Tableau à remplir par les élèves.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Activité et description de l’entreprise** | **Associés obligatoire et nombre maximum** | **Responsabilité du chef d’entreprise** | **Taille**  **de l’entreprise** | **Capital minimum**  **de l’entreprise** | **Age du chef d’entreprise** | **Imposition des résultats** | **Régime social du chef d’entreprise** |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

Chaque groupe rempli 1 ou 2 cas d’entreprises différentes par la taille et /ou l’activité

**Synthèse des groupes pour balayer l’ensemble du spectre des entreprises**

⮚TPE

⮚ PME

⮚ Grandes entreprises

**Séquence 2 L’évolution de la relation de travail**

**I Les sources du droit du travail**

Le droit du travail est composé par

⮚Des dispositions légales et règlementaires

⮚ Des accords collectifs (négociations entre salariés

et employeurs)

⮚ Les contrats de travail ex : CDD

**Etude d’un CDD avec les élèves**

Document 4

Travaux à réaliser par les élèves après lecture et explication éventuelles sur le vocabulaire utilisé

⮚ Les obligations de l’employeurs dans ce contrat

⮚ Les obligations du salarié dans ce contrat

**Synthèse** des 3 éléments essentiels du contrat de travail :

⮚La prestation

⮚ La rémunération

⮚ Le lien de subordination (critère distinctif) document 7 et éventuellement extraits du document 14

**II Evolution du droit et de la relation de travail entre 1850 et 2020.**

Fil rouge à fournir aux élèves : quelques dates (document 6)

**A L’apparition du droit du travail**

Document 3 : le rapport Villermé

**B L’évolution du droit du travail**

Etude de documents en cours ou avec préparation préalable

⮚Document Les congés payés 1936

[https://www.youtube.com/watch?v=ZcIPi52tsmQ&t=54s](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=ZcIPi52tsmQ&t=54s)

⮚ Document Les lois Auroux 1982

[https://www.youtube.com/watch?v=0ICvQcgnmRI&t=81s](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=0ICvQcgnmRI&t=81s)

⮚ Document La fin de l’autorisation administrative de licenciement 1986

[https://www.youtube.com/watch?v=9bJHfdk5rew&t=7s](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=9bJHfdk5rew&t=7s)

⮚ Document : Les lois Macron et El Khomry

<https://www.youtube.com/watch?time_continue=3&v=xEUQpEGceQU&feature=emb_logo>

[https://www.youtube.com/watch?v=TeRHzygiRgc](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=TeRHzygiRgc)

**Questionnement sur le sens de l’évolution du droit des salariés**

Synthèse :

⮚ Depuis le début du XXème siècle : croissance des droits des salariés

⮚ Depuis le milieu des années 80 stagnation voir reflux des droits des salariés

Causes :

⮚ Essoufflement des syndicats

⮚ Libéralisation de l’économie

⮚ Ouvertures des frontières et mondialisation des échanges …

**III Vers une évolution du droit du travail face aux bouleversement de l’organisation du travail (« ubérisation »)**

**Etude des documents avec les élèves**

Document 8

Document 9

**Synthèse**

⮚Les nouvelles formes d’activité liées aux réseaux semblaient échapper aux obligations de la relation salariale en éliminant le lien de subordination.

⮚Uber faisait valoir que les chauffeurs étaient des indépendants.

⮚Des décisions de justice récentes les font rentrer dans la sphère du travail salarié.

⮚Remise en cause du modèle économique des entreprises de type Uber (plate forme)

**L’explosion du travail à distance**

Document 5 Télétravail et hyperconnexion

[https://www.youtube.com/watch?v=FmbocEyi1to&t=2s](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=FmbocEyi1to&t=2s)

Travail de réflexion avec les élèves :

Quelles conséquences juridiques si le télétravail se Pérennise ?

Synthèse

**Séquence 3 les rapports entre Société et entreprises (L’entreprise et son environnement)**

**I L’entreprise protégée par la Société**

**Objectif : montrer que le droit a bâti un système de** **régulation des activités économiques pour une concurrence loyale et non faussée.**

**A** **le droit et la sauvegarde de l’activité de l’entreprise**

**1 Principe de liberté du commerce**

Le principe de la liberté du commerce et de l’industrie a été institué par l’article 7 de la loi des 2 et 17 mars 1791 dite « décret d’Allarde ».

Cette liberté a été par la suite confirmée par la loi des 14 et 17 juin 1791 dite « Le Chapelier » supprimant les corporations.

Cette liberté d’entreprendre découle de l’article 4 de la Déclaration des droits de l’homme et du citoyen qui dispose que « *La liberté consiste à pouvoir faire tout ce qui ne nuit pas à autrui* ».

**a La liberté d’entreprendre**

l’entrepreneur à faire le commerce qu’il souhaite et à s’établir où il veut.

**b La liberté d’exploitation**

L’entrepreneur décide seul des moyens à employer (à condition qu’ils soient licites) pour assurer le succès de son activité.

Principe de la liberté contractuelle : Etablissement de conventions civiles ou commerciales, d’achat, de vente…

**c La liberté de la concurrence**

L’entrepreneur a le droit de faire concurrence aux autres

et de leur prendre leur clientèle (par des moyens licites).

La conséquence :

⇨Interdiction et/ou limitation des monopoles et des atteintes à la concurrence.

**d La liberté d’établissement en droit communautaire**

La liberté d’établissement a été instaurée par le [Traité de Rome](https://www.touteleurope.eu/actualite/les-traites-de-rome-1957.html).

Elle concerne la liberté pour chaque ressortissant de l’Union Européenne

⮚de circuler sur le territoire communautaire,

⮚ de s’installer dans un des Etats membres pour y mener l’activité économique de son choix dans le respect des lois.

**Limites pour certaines activités : encadrement ou interdictions**

☞ Activité nécessitant un diplôme

⮚ Coiffeur (pour ouvrir un salon)

⮚ Pharmacien (+ autorisation administrative)

☞ Activités interdites ou règlementées quant à l’objet

⮚ Stupéfiants

⮚ Armes de guerre

⮚ Le commerce portant sur tout ou parties du corps humain

**II La Société protégée de l’entreprise**

**Objectif : montrer les impacts négatifs de l’entreprise sur son environnement qui sont aujourd’hui davantage pris en compte par le droit.**

Il s’agit de prendre en compte les risques mais aussi de mettre en œuvre la

responsabilité sociétale des entreprises.

**Travail a effectuer avec les élèves**

⮚Recherche sur les effets négatifs de l’activité des entreprises

Réflexions sur les externalités négatives

**Tableau synoptique**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Type d’entreprise** | **Risques** | **Externalités négatives** | **Parties prenantes concernées** | **Effets sur la Société** | |
| Agricole | Pollution des sols et des nappes phréatiques |  |  | |  | |
| Industrielle | Pollutions, catastrophe industrielle |  |  | |  | |
| Tertiaire | Pertes ou vol de données personnelles |  |  | |  | |

L’activité de l’entreprise peut générer des effets négatifs sur d’autres acteurs de la Société , le droit va donc prévenir ces risques en imposant certaines obligations aux entreprises.

**A La protection du consommateur**

L’entreprise se voit imposer des obligations vis à vis aux consommateurs :

⮚ Etiquetage des prix et de la composition des produits

⮚ L’interdiction de certaines pratiques commerciales

⮚Traçabilité des produits alimentaires (affaire Findus)

[https://www.youtube.com/watch?v=Ozd6-i5Y8Po&t=18s](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=Ozd6-i5Y8Po&t=18s)

⮚Obligation d’un SAV et d’une garantie des produits

[https://www.dailymotion.com/video/x2b9qkn?syndication=273844](mailto:https://www.dailymotion.com/video/x2b9qkn?syndication=273844)

⮚ Obligation de sécurité des produits vendus

[https://www.youtube.com/watch?v=8QvqtHxr2ME](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=8QvqtHxr2ME)

**B la protection des entreprises concurrentes**

Lutte contre la contrefaçon

Lutte contre les ententes illicites (droit européen art 85 et 86 du traité de Rome )

⮚Sauvegarde de la concurrence

L’état par l’intermédiaire de l’autorité de la concurrence surveille les pratiques des entreprises pour éviter que la concurrence soit faussée par des ententes entre producteurs ou par une concentration excessive d’un secteur d’activité

⮚Lutte contre la contrefaçon

Droit de la propriété industrielle (INPI)

Musée de la contrefaçon : visite possible avec les élèves

[https://musee-contrefacon.com](https://musee-contrefacon.com/)

Préjudice annuel (estimation): 60 milliards d’euros au niveau européen

**3 La protection environnementale et sociétale**

a La pollution industrielle

⮚ Principe du pollueur –payeur

<mailto:https://www.dailymotion.com/video/xa8pyi?syndication=273844>

<mailto:https://www.youtube.com/watch?v=1Fx_4iYT7yk>

**b La santé publique**

⮚ Problématique des normes sanitaires (alimentation)

Affaire Findus :

<https://www.dailymotion.com/video/xxeqsb?syndication=27384>

⮚ Spécificité des produits pharmaceutiques (code de santé

publique)

Affaire du médiator :

[https://www.youtube.com/watch?v=YTFTvEF9bVg](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=YTFTvEF9bVg)

**c Les obligations des entreprises sur les données personnelles**

<mailto:https://www.youtube.com/watch?v=2STycFbNk0c>

Les entreprises sont responsables des données qu’elles

⮚collectent

⮚ traitent

⮚ diffusent

⮚ gèrent

⮚ conservent

Les entreprises peuvent être lourdement sanctionnées en cas de non respect de ce règlement.

**d La responsabilité globale de l’entreprise vis-à-vis de son environnement**

La RSE :

La responsabilité sociétale des entreprises (RSE) également appelée responsabilité sociale des entreprises est définie par la commission européenne comme

« l'intégration volontaire par les entreprises de préoccupations sociales et environnementales à leurs activités commerciales et leurs relations avec les parties prenantes ».

La RSE c'est « la contribution des entreprises aux enjeux au développement durable».

Une entreprise qui pratique la RSE va donc chercher à avoir un impact positif ou à limiter son impact négatif sur la société tout en étant économiquement viable.

La norme ISO 26000, standard international définit le

périmètre de la RSE autour de 7 questions centrales :

⮚la gouvernance de l’organisation

⮚ les droits de l’homme

⮚ les relations et conditions de travail

⮚ l’environnement

⮚ la loyauté des pratiques

⮚ les questions relatives aux consommateurs

⮚ les communautés et le développement local.

Dans le cadre de cet objectif, le droit s’efforce d’aider ou de contraindre les entreprises

Dossier documentaire L'entreprise et le droit

**Document 1 Tableau les sociétés commerciale**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **SA** | **SNC** | **SARL/EURL** | **SAS/SASU** |
| **Nombre de personnes** | 7 à illimité (ou 2 minimum si la SA n’est pas cotée) | 2 à illimité | 1 (EURL) à 100 | 1 (SASU) à illimité |
| **Associés** | associés personnes physiques ou personnes morales, majeurs et mineurs émancipés ou non émancipés par l’intermédiaire de son administrateur légal | associés personnes physiques ou personnes morales, majeurs ou mineurs émancipés exceptionnellement (1) | associés personnes physiques ou personnes morales | associés personnes physiques ou personnes morales, majeurs et mineurs émancipés ou non émancipés par l’intermédiaire de son administrateur légal |
| **Place possible pour le conjoint** | conjoint salarié ou associé | conjoint salarié ou associé | conjoint collaborateur uniquement pour le gérant majoritaire et si la société compte moins de 20 salariés. Conjoint salarié ou associé | conjoint salarié ou associé |
| **Responsabilité** | limitée aux apports | indéfinie et solidaire | limitée aux apports | limitée aux apports |
| **Patrimoine de l’entreprise** | patrimoine propre à la société | patrimoine propre à la société | patrimoine propre à la société | patrimoine propre à la société |
| **Statuts à rédiger** | oui, et également un projet de statuts au préalable | oui | oui | oui |
| **Capital social** | 37 000 euros minimum | aucun minimum requis | aucun minimum requis | aucun minimum requis |
| **Composition du capital social** | apports en numéraire et en nature | apports en numéraire et en nature | apports en numéraire et en nature | apports en numéraire et en nature |
| **Libération des apports en numéraire** | la moitié au moins dès la constitution, puis le solde dans les 5 ans | aucune obligation imposée par la loi | un cinquième au moins dès la constitution, puis le solde dans les 5 ans | la moitié au moins dès la constitution, puis le solde dans les 5 ans |
| **Commissaire aux apports** | obligatoire en cas d’[apports en nature lors de la création](https://www.entreprises-et-droit.fr/commissaire-aux-apports-creation-avec-apport-nature/) | aucune obligation | obligatoire en cas d’apports en nature mais dispense possible si aucun bien n’a une valeur supérieur à 30 000 euros et si l’ensemble des apports en nature n’excède pas la moitié du capital social | obligatoire en cas d’apports en nature mais dispense possible si aucun bien n’a une valeur supérieur à 30 000 euros et si l’ensemble des apports en nature n’excède pas la moitié du capital social |
| **Titres** | capital social réparti en actions | capital social réparti en parts sociales | capital social réparti en parts sociales | capital social réparti en actions, possibilité de créer plusieurs catégories d’actions |
| **Apports en industrie** | impossible | possible, mais n’intègre pas le capital social | possible, mais n’intègre pas le capital social | possible, mais n’intègre pas le capital social |

**Document 2** [**1850 : Règlement intérieur d'une entreprise**](http://aubonblog.canalblog.com/archives/2006/05/25/1953905.html)

**REGLEMENT INTERIEUR FIXANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYES DE BUREAU**

1. Piété, propreté et ponctualité font la force d'une bonne affaire.

2. Notre firme ayant considérablement réduit les horaires de travail, les employés de bureau n'auront plus à être présents que de 7 h du matin à 6h du soir et ce, les jours de semaine seulement.

3. Des prières seront dites chaque matin dans le grand bureau. Les employés de bureau y seront obligatoirement présents.

4. L'habillement doit être du type le plus sobre. Les employés de bureau ne se laisseront pas aller aux fantaisies des vêtements de couleurs vives. Ils ne porteront pas de bas non plus à moins que ceux ci ne soient convenablement raccommodés.

5. Dans les bureaux, on ne portera ni manteau ni pardessus. Toutefois, lorsque le temps sera particulièrement rigoureux, les écharpes, cache-nez et calottes seront autorisés

6. Notre firme met un poêle à la disposition des employés de bureau. Le charbon et le bois devront être enfermés dans le coffre destiné à cet effet Afin qu'ils puissent se chauffer, il est recommandé à chacun des membres du personnel d'apporter chaque jour quatre livres de charbon pendant la saison froide.

7. Aucun employé ne sera autorisé à quitter le bureau sans la permission de Monsieur le Directeur. Les appels de la nature seront cependant permis. Aussi, pour y céder, les membres du personnel pourront utiliser le jardin au-dessous de la seconde grille. Bien entendu, cet espace devra être tenu dans un ordre parfait.

8. Il est strictement interdit de parler pendant les heures de bureau.

9. La soif de tabac, de vin ou d'alcool est une faiblesse humaine et, comme telle, est interdite à tous les membres du personnel.

10. Maintenant que les heures de travail ont été énergiquement réduites, la prise de nourriture est encore autorisée entre 11 h 30 et midi mais, en aucun cas, le travail ne devra cesser pendant ce temps.

11. Les employés de bureau fourniront leurs propres plumes. Un taille-plumes est disponible, sur demande, chez Monsieur le Directeur.

12. Un senior, désigné par Monsieur le Directeur, sera responsable du nettoyage et de la propreté de la grande salle ainsi que du bureau directorial. Les juniors et les jeunes se présenteront chez Monsieur le Directeur quarante minutes avant les prières et resteront après l'heure de fermeture pour procéder au nettoyage. Brosses, balais, serpillières et savons seront fournis par la Direction.

13. Augmentés dernièrement, les nouveaux salaires sont les suivants -cadets (jusqu'à onze ans) 0,50F -juniors (jusqu'à quatorze ans): 1, 45 F - employés 7,50 F - seniors (après quinze ans de maison): 14, 50 F.

Les propriétaires reconnaissent et acceptent la générosité des nouvelles lois du travail, mais attendent du personnel un accroissement considérable du rendement en compensation de ces conditions presque utopiques.

Chaumont, le 15 juin 1850

**Document 3 La rapport Villermé**

Le Docteur Villermé

En fait le véritable pionnier de la médecine du travail, celui qui a le premier attiré l’attention sur les conditions de travail abominables des ouvriers des manufactures au XIX ème siècle, est Louis René Villermé (10 mars 1782 - 16 novembre 1863), un médecin et sociologue français, ancien chirurgien de l'armée française puis de la Grande Armée.

Il abandonne la médecine en 1818 pour se consacrer à la question des inégalités sociales.

Au début du XIXe siècle, des enfants de 5 ans travaillaient couramment 15 à 16 heures par jour à dévider les trames dans les filatures. Les pouvoirs publics finirent par s'émouvoir, non pas tant des souffrances endurées que des statistiques fournies par les conseils de révision. Les jeunes ouvriers étaient si mal portants qu'on devait déclarer inaptes plus des deux tiers. On risquait de manquer de conscrits, c'est cela qui alarma les autorités. Le docteur Villermé fut chargé d'un rapport sur l'état de santé des ouvriers des manufactures quelques années après la Révolte des Canuts en novembre 1831 à Lyon qui fut la première insurrection sociale de l’ère industrielle.

Son travail, intitulé Tableau de l'état physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie, paru en 1840 et connu sous le nom de rapport Villermé a eu un grand retentissement et a été à l'origine de la loi sur le travail des enfants dans les manufactures, la loi Cunin-Gridaine du 22 mars 1841 qui limita l'âge d'admission dans les entreprises à 8 ans, mais uniquement dans les entreprises de plus de 20 salariés et interdit le travail de nuit pour les enfants de moins de 12 ans.

Source : http://www.cultivoo.fr/

**Document 4 Contrat de travail à durée déterminée**

CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Entre les soussignés:  
Dénomination:  
Siège social:  
N° SIRET APE/NAF:  
N° d'URSSAF:  
Représentée par: (nom, prénom et qualité de la personne qui représente la société)  
Ci-après dénommée la Société,  
d'une part,

et

Nom et prénom :  
Adresse:  
Nationalité:  
N° de sécurité sociale:  
Nom de la CPAM d'affiliation:  
Ci après dénommé le salarié  
d'autre part,

Il est conclu à l'occasion des vacances scolaires (universitaires) de M ......., un contrat de travail à durée déterminée conformément aux dispositions de la convention collective de ...... et aux conditions particulières ci-après.

Il est rappelé que lors de son entrée dans l'entreprise, M ....... a reçu un exemplaire du règlement intérieur dont il a pris connaissance et dont il s'engage à respecter les conditions.

À noter :  
L'établissement d'un règlement intérieur n'est obligatoire que dans les entreprises occupant habituellement 20 salariés au moins.

**ARTICLE 1 - MOTIF**  
Ce contrat est conclu :

• (soit) en raison de l'accroissement temporaire d'activité résultant :

- de l'exécution de la tâche occasionnelle suivante ...... (à préciser) ;

À noter :  
Tâche précisément définie et non durable.

- de la survenance d'une commande exceptionnelle (à l'exportation) de ....... (à préciser) ;

À noter :  
Destinés à prévenir des accidents imminents, à assurer les réparations des installations ou bâtiments présentant un danger...

- de travaux urgents de ....... destinés ....... (à préciser) ;

- autre (à préciser) ;

• (soit) en raison de l'absence pour cause de ....... de M ........ employé en qualité de ......... ;

• (soit) en raison de la saison ........ ;

• (soit) en raison du caractère par nature temporaire de l'emploi de ....... dans le secteur de ...... (expressément visé par l'article D 1242-1 du Code du Travail).

**ARTICLE 2 - DUREE - RENOUVELLEMENT**  
Le présent contrat est conclu sous réserve du résultat de la visite médicale décidant de l'aptitude de M ....... au poste proposé, et d'une période d'essai de ...... de travail effectif au cours de laquelle il pourra prendre fin à tout moment.

À noter :  
Contrat < ou = 6 mois : 1 jour par semaine de contrat avec un maximum de 2 semaines.

Le présent contrat est conclu pour une durée déterminée du ..... (date - heure) au ....., date à laquelle il prendra automatiquement fin.

À noter :  
Vérifiez si votre convention collective contient des dispositions relatives au renouvellement du CDD.

Il pourra cependant être éventuellement renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L1243-13 du Code du Travail.

En pareil cas, un avenant précisant les conditions du renouvellement sera alors proposé à M ....... avant l'échéance du présent engagement.

**ARTICLE 3 – FONCTIONS**  
M ....... exercera les fonctions de ....... avec la qualification ........ au coefficient ..... .  
En cette qualité, M ....... devra assumer les tâches suivantes, sous la responsabilité de M ....., son supérieur hiérarchique ou toute autre personne désignée par lui :

• .......  
• .......  
• .......

À noter :  
Explicitez clairement le poste de travail, notamment les différentes tâches exécutées par le salarié.  
Précisez éventuellement : "Ce poste figure sur la liste des postes - arrêtée en application de l'article L4141-2 du Code du Travail -  présentant des risques particuliers ; M ...... bénéficiera donc d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés".

**ARTICLE 4 - REMUNERATION**  
En contrepartie de ses services, M ....... percevra une rémunération mensuelle brute de .... euros pour l'horaire de travail collectif à temps plein effectué selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise.

À noter :  
Attention, le non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salariés précaires et salariés permanents à qualification et fonctions équivalentes, est sanctionné pénalement.

À cette rémunération de base pourra s'ajouter ......... .

À noter :  
Précisez les accessoires de salaire éventuels.

Il est expressément convenu que la répartition hebdomadaire ou mensuelle de la durée du travail de M ......... pourra être modifiée en fonction des nécessités liées au bon fonctionnement de l'entreprise.

M ....... pourra également être amené à effectuer des heures supplémentaires lorsque la bonne marche de l'entreprise l'exigera.

**ARTICLE 5 - LIEU DE TRAVAIL**

Le lieu de travail de M ....... sera situé à ......., étant précisé que celui-ci pourra être amené à se déplacer partout où les nécessités de son travail l'exigeront.

**ARTICLE 6 - ABSENTEISME**

Toute absence prévisible doit faire l'objet d'une autorisation de la Direction.  
En cas de maladie ou de force majeure, M ....... en informera la Société dans les meilleurs délais et par tout moyen, afin que toute disposition utile puisse être prise. Il justifiera ensuite de son absence conformément aux dispositions de la convention collective.  
**ARTICLE 7 - CONGES PAYES**  
Les droits à congés payés de M ....... seront réglés conformément aux dispositions de l'article L1242-14 du Code du Travail.

À noter :  
Lorsque le salarié ne peut pas prendre effectivement ses congés en raison du régime applicable dans l'entreprise, il a droit, à l'issue du contrat, à une indemnité compensatrice égale au 1/10 de la rémunération totale brute (y compris l'indemnité de fin de contrat).

**ARTICLE 8 - PROTECTION SOCIALE**  
Dans le cadre du présent contrat, M ....... bénéficiera de l'ensemble des régimes de retraite et de prévoyance existant dans l'entreprise ou qui seraient mis en place ultérieurement.

La caisse de retraite complémentaire est ............. (nom et adresse).

Le régime de prévoyance en vigueur est souscrit auprès de ............. (nom et adresse).

À ce titre, M ....... contribuera à hauteur de sa participation au financement de ces régimes, par le précompte sur son salaire des cotisations y afférentes.

Les cotisations de sécurité sociale seront versées à l'URSSAF de ......., sous le numéro de cotisant ....... .

**ARTICLE 9 - FORMALITES**  
Le présent contrat a été établi en deux exemplaires (un pour chacune des parties).

Fait à ..........  
Le ..........

Pour la Société  
M .......

Le salarié  
M .......

À noter :  
Faire précéder la signature de la mention "Lu et approuvé, bon pour accord" écrite de la main du salarié.

**Document 5 Hyperconnexions : fixer la loi commune**

A l’instar du télétravail, l’hyperconnexion est un phénomène individuel percutant frontalement le collectif… certaines organisations défaillantes réussissant cependant à fonctionner par ce biais. Mais si les dirigeants ne se préoccupent pas des abus, le réveil pourrait être brutal, explique dans sa chronique le juriste Jean-Emmanuel Ray.

Par Jean-Emmanuel Ray(Professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne)

LE MONDE le 07 avril 2021

Droit social. Depuis la démocratisation du télétravail au domicile liée à la crise sanitaire, la question de la surconnexion est devenue centrale, avec la suppression des frontières géographiques et temporelles entre vie privée et vie professionnelle. Et le fameux « Always on ! » (« toujours prêt ») : une calamité personnelle mais aussi familiale, et un désastre professionnel (risques psychosociaux ou burn-out, mais aussi conséquences sur la qualité du travail).

Comme d’autres « droits à », notre « droit à la déconnexion », né le 8 août 2016, est devenu un mot-valise facile à évoquer pour les « yakafokon », mais plus compliqué à mettre en œuvre dans un monde désormais connecté, en particulier pour les jeunes générations vivant 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 sur leurs réseaux sociaux… y compris sur leur temps de travail.

L’axiome selon lequel la surconnexion ne peut être que le résultat d’une pression patronale, est aussi un peu court : il existe les techniques « Parapluie », « Patate chaude », « Moi, Je », etc. Alors pour éviter d’associer l’inutile au désagréable pour des télétravailleurs ravis de leurs nouvelles marges de manœuvre, il s’agit moins de penser « droit à » que « droit de » se déconnecter, dans le respect des règles d’ordre public (ex : 11 heures de repos journalier).

Mais se déconnecter… de quoi au juste ? Les confinements successifs ont multiplié les canaux de télécommunications : courriels et textos, mais aussi conférences téléphoniques et autres visioconférences. Sans parler des organisations créées à l’insu de l’entreprise : combien d’équipes tournent aujourd’hui grâce à leur groupe WhatsApp ? Alors couper l’accès aux serveurs à 19 h 30 permet certes de se protéger juridiquement…

Harcèlement managérial

Se déconnecter de qui ? Car courriels et autres SMS ne proviennent pas seulement de l’employeur ou des collègues, mais parfois aussi de clients pressés ou de fournisseurs exigeants, pour lesquels, sans même parler de fuseaux horaires, le respect des temps de repos du destinataire n’est pas la préoccupation principale.

Enfin déconnexion technique ne signifie ni fin du travail sur écran (clé USB) ni déconnexion intellectuelle : quand une idée nous « travaille », nos neurones n’en font qu’à leur tête.

A l’instar du télétravail, l’hyperconnexion est un phénomène individuel percutant frontalement le collectif… certaines organisations défaillantes réussissant cependant à tourner par ce biais. Elle est par ailleurs contagieuse, a fortiori si elle est le fait de dirigeants. Mais s’ils ne s’en préoccupent pas, le réveil pourrait être brutal.

En effet, sur le plan civil, ils risquent de lourds dommages-intérêts (Cass.soc, 17 février 2021 : 348 000 euros) en l’absence des entretiens obligatoires pour les cadres sur le « suivi effectif et régulier permettant de remédier en temps utile à une charge de travail incompatible avec une durée raisonnable ». Voire de se retrouver devant le tribunal correctionnel pour manquement à l’obligation de sécurité, ou harcèlement managérial.

Que faire ? Ne pas voter une nouvelle loi, mais promouvoir une culture, une organisation du travail, un mode de management et des comportements adaptés.

Comment faire ? D’abord se rapprocher du directeur informatique pour encadrer les éventuels dérapages : limitation du « Répondre à tous », mail posté à minuit délivré à 8 heures, pop-up pédagogiques, etc. Puis créer, avec lui et en concertation avec les partenaires sociaux, des règles internes proches des préoccupations des collaborateurs, donc légitimes car manifestement d’intérêt commun.

Une charte unilatérale en forme de « code du savoir-vivre numérique » ? Mieux : un accord d’entreprise télétravail, avec en annexe ce même code co-construit permettant de fixer la loi commune.

[Jean-Emmanuel Ray(Professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne)](https://www.lemonde.fr/signataires/jean-emmanuel-ray/)

**Document 6 Quelques dates clés du droit du travail**

***22 mars*** **1841**

Loi relative au travail des enfants employés dans les manufactures, usines et ateliers, interdisant le travail des enfants de moins de huit ans et posant le principe d’inspections.

***21 mars 1884***

Loi Waldeck-Rousseau sur les syndicats professionnels. (Création des syndicats interdits depuis la révolution)

***9 avril  1898***

Loi concernant les responsabilités des accidents dont les ouvriers sont victimes dans leur travail.

***13 juillet 1906***

Loi sur le repos hebdomadaire.

**25 mars*1919***

Loi relative aux conventions collectives de travail.

**25 avril  : 1919**

Loi instituant la journée de 8 heures.

**5 avril 1928**

Promulgation de la loi sur les assurances sociales approuvée par le Sénat et votée par la Chambre le 14 mars.

**21 juin 1936**

Promulgation de la loi « instituant un congé annuel payé dans l’industrie, le commerce, les professions libérales, les services domestiques et l’agriculture ».(15 jours de congés payés)

Promulgation de la loi « instituant la semaine de 40 heures dans les établissements industriels et commerciaux et fixant la durée du travail dans les mines souterraines ».

**22 février 1945**

Ordonnance instituant les comités d’entreprise.

**4 octobre 1945**

Ordonnance instituant la sécurité sociale.

**23 août 1950**

Décret sur le salaire minimum Interprofessionnel garanti (SMIG).

**28 février 1956**

Loi sur la troisième semaine de congés payés.

**25-25 mai 1968**

Négociation et accords de Grenelle à la suite des évènement de mai 1968 (4ème semaine de congés payés)

**27 décembre1968**

Loi relative à l’exercice du droit syndical dans les entreprises.(les syndicats seront présent au sein même des entreprises)

**22 décembre 1972**

Loi relative à l’égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

**3 janvier 1975**

Loi « relative aux licenciements pour cause économique ».

**1982**

**16 janvier**

Ordonnance instaurant la durée du travail à 39 heures et les 5 semaines de congés payés.

**26 mars**

Ordonnances relatives au travail à temps partiel et à l’abaissement de l’âge de la retraite.

**4 août**

Loi relative aux droits et libertés des travailleurs dans l’entreprise, dite « loi Auroux ».

**3 juillet 1986**

Loi « relative à la suppression de l’autorisation administrative de licenciement » et supprimant définitivement, à partir du 1er janvier 1987, l’autorisation administrative de licenciement pour raisons économiques.

**1er décembre1988**

Loi « relative au revenu minimum d’insertion » (RMI).

**11 juin 1996**

Loi « sur l’aménagement et la réduction du temps de travail », dite « de Robien », accroissant les incitations financières publiques pour des accords collectifs contenant une réduction forte de la durée du travail avec des engagements sur l’emploi.

**13 juin 1998**

Loi « d’orientation et d’incitation relative à la réduction du temps de travail », dite « Aubry I », pour la réduction générale de la durée du travail à 35 heures dans les entreprises.

**19 janvier**  **2000**

Loi « relative à la réduction négociée du temps de travail », dite « Aubry II », allégeant les charges sur les bas et moyens salaires pour les entreprises passées aux 35 heures.

**27 janvier 2011**

Loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d’administration et de surveillance et à l’égalité professionnelle.

**8 août 2016**

Loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

**Document 7 La qualification du contrat de travail**

Participer à Koh-Lanta : un jeu ou un travail ?

Le petit juriste 23 juillet 2013

Participer à Koh-Lanta vous fait rêver depuis longtemps ? Sachez-le, avaler des scarabées à longueur de journée et construire des cabanes en feuilles de bananier n’est pas de tout repos.

En outre, selon la récente jurisprudence de la cour de cassation, vous ne serez pas là pour vous amuser, mais bel et bien pour travailler ! En effet, le participant au jeu est lié à la société productrice par un contrat de travail.

Par un arrêt du 25 juin 2013 , la Cour de cassation a considéré qu’une candidate ayant participé au célèbre jeu de TF1 était liée à la société de production par un contrat de travail. Elle requalifie ainsi le « contrat de jeu » qui liait les participants à la production en « contrat de travail », en rejetant la qualification donnée au contrat par les parties (I) et en caractérisant l’existence d’un lien de subordination entre elles (II).

I – Le refus de la Cour de reconnaître l’existence d’un « contrat de jeu »

La juridiction prud’homale avait été saisie d’une demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail par une candidate de l’émission Koh-Lanta. La société productrice de l’émission a alors soulevé une exception d’incompétence, arguant que la juridiction prud’homale n’était pas compétente pour connaître de la relation contractuelle, dans la mesure où cette relation était constituée par un « règlement candidats » signé par la candidate et définissant les règles du jeu, et non pas par un contrat de travail.

La société productrice, refusant la qualification de contrat de travail, faisait valoir une série d’informations visant à prouver qu’il s’agissait bien d’un jeu, auquel le candidat participait librement, tout en restant susceptible de gagner comme de perdre face à d’autres candidats, de manière aléatoire.

Elle relève de plus que la qualification du contrat doit être déterminée par l’obligation essentielle de ce dernier. En l’espèce, la prestation essentielle du candidat était, selon elle, la participation au jeu.

Pourtant, la Cour de cassation rejette ces arguments, en relevant que le jeu, s’il constitue bien l’une des obligations des participants, n’est pas leur seule obligation. Ces derniers doivent également participer à des scènes de tournage d’interviews sur leur ressenti, de portraits visant à les présenter aux téléspectateurs, de scènes documentaires dans lesquels ils pouvaient apparaitre (préparation de plats cuisinés locaux, découverte d’un volcan en activité…), ou encore de « conseils » au cours desquels ils étaient amenés à voter pour éliminer l’un d’entre eux.

Après avoir rejeté la qualification du contrat donné par les parties, la Cour de cassation démontre que celles-ci sont bien liées par un contrat de travail, du fait d’un lien de subordination existant entre le participant à l’émission et la société de production.

II – La requalification du contrat en contrat de travail par la reconnaissance de la subordination des candidats à la société de production

Le contrat de travail peut être défini comme la « convention par laquelle une personne s’engage à mettre son activité à la disposition d’une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération. » (G. Lyon-Caen)

En l’espèce, c’est la notion de subordination qui posait problème : la société de production contestait la reconnaissance par la Cour d’appel de la subordination des candidats à celle-ci.

Pour soutenir sa thèse, la société faisait valoir que les candidats restaient totalement libres de leurs comportements, puisqu’ils étaient filmés dans le simple déroulement de leur vie quotidienne, le tout étant tourné en une seule prise.

Pourtant, la Cour de cassation rejette cette interprétation pour confirmer celle de la Cour d’appel : les candidats sont bien sous la subordination de la société de production.

En effet, elle constate notamment que le candidat pouvait être sanctionné par la production en cas de manquement au « règlement candidats » (sanction pouvant aller jusqu’à l’élimination du jeu), et qu’il s’engageait à participer au jeu « pendant toute la durée où sa présence serait nécessaire à la production ».

En d’autres termes, les candidats n’étaient pas simplement filmés dans le déroulement de leur vie quotidienne, ils participaient activement à la réalisation de l’émission, en se soumettant pour cela à des activités imposées.

Cet arrêt n’est pas sans rappeler les jurisprudences « Île de la tentation », qui s’étaient déjà posé la question du statut éventuel d’artistes-interprètes des participants. Ce statut leur avait été refusé, mais la Cour avait requalifié le contrat qui les unissait à la production en contrat de travail.

Cette solution ayant déjà appliquée à « L’île de la tentation », il était prévisible qu’elle soit appliquée à la plupart des jeux de téléréalité. Cependant, le doute était permis, en raison de la diversité des programmes de téléréalité proposés par les sociétés de production et de leur contenu.

La Cour apporte ici la confirmation d’une possible généralisation de cette solution en appliquant pour la première fois cette décision à propos du jeu Koh-Lanta.

On peut enfin souligner que cette jurisprudence ouvre la porte à des problématiques nouvelles découlant de la qualification de contrat de travail, et pose notamment la question des accidents subis par les participants au jeu, et de leur éventuel recours contre l’employeur fautif.

**Clémence Zunino**

Cass. Soc., 25 juin 2013, n° 12-17.660

**Document 8**

Uber, Deliveroo ou Frichti… les droits des travailleurs précaires du XXIe siècle s’améliorent partout en Europe

Au Royaume-Uni, en Espagne ou aux Pays-Bas, des décisions de justice et de nouvelles règles requalifient les travailleurs des plate-formes en salariés.

Par [Eric Albert(Londres, correspondance)](https://www.lemonde.fr/signataires/eric-albert/)

Publié le 18 mars 2021

Les travailleurs des plates-formes Internet (Uber, Deliveroo, Frichti, Bolt, Foodora…) en Europe sont-ils en train de vivre un tournant pour leurs droits ? Ces derniers mois, au Royaume-Uni, en Italie ou aux Pays-Bas, une série de décisions de justice leur a permis d’être requalifiés en tant que salariés. En Espagne, grâce à un changement dans le code du travail, il a été décidé, le 11 mars, que ces précaires du XXIe siècle seraient, par défaut, considérés comme des salariés.

Au Danemark et en Suède, des conventions collectives viennent d’être signées, pour mieux couvrir ces travailleurs. En France, en mars 2020, la Cour de cassation avait reconnu, dans le cas d’un chauffeur Uber, que son statut d’autoentrepreneur était « fictif ». Quant à la Commission européenne, elle a ouvert, le 24 février, une consultation visant « à améliorer les conditions de travail » du secteur.

« L’année 2021 a débuté de façon très positive pour les travailleurs des plates-formes », se réjouit Natalia Walczak, de la Fédération européenne des travailleurs du transport (FET). « Il y a un vrai alignement des décisions, qui vont vers la requalification en un statut de salarié. Le mouvement est franc », corrobore Sophie Robin-Olivier, professeure à l’Ecole de droit de la Sorbonne.

La tendance concerne un secteur qui croît très rapidement, en particulier depuis le début de la pandémie de Covid-19, comme le rappellent les livreurs qui sillonnent les villes d’Europe. Sur le continent, il y a désormais 3 millions de personnes dont le travail pour une plate-forme est la principale activité (1,4 % de la population active), 9 millions qui l’utilisent comme une source de revenus secondaires (4,1 %), et 12 millions comme une source marginale. En Espagne ou au Portugal, entre 8 % et 9 % de la population active en dépend entièrement ou largement. En France, c’est environ 4 %.

« L’annonce d’Uber n’est pas la fin du combat »

Le dernier jugement marquant vient du Royaume-Uni, le 19 février, quand la Cour suprême a estimé, à l’unanimité, que les chauffeurs d’Uber ne pouvaient pas être considérés comme des auto entrepreneurs. Après des années de bataille judiciaire, le groupe californien en a pris acte et annoncé, mardi 16 mars, que ceux-ci seraient désormais considérés comme des « travailleurs ».

Ce statut du droit anglais, qui existe de longue date, est à mi-chemin entre celui de salarié et celui d’auto entrepreneur. Concrètement, les 70 000 chauffeurs britanniques recevront 12 % de salaire supplémentaire au nom des congés payés. Ils auront accès à un fonds de pension, auquel Uber contribuera à hauteur de 5 % du salaire. Le nouveau statut leur garantit enfin le salaire minimum, de 8,72 livres sterling de l’heure (10,17 euros). N’étant pas salariés, les chauffeurs n’auront cependant pas le droit à des congés maladie ni à des congés de maternité ou paternité.

« La décision de la Cour suprême est fantastique, se réjouit Dennis Bartholomew, l’un des chauffeurs qui avaient porté plainte. Cela dépasse largement Uber. Cela va avoir des répercussions pour tous ceux qui travaillent pour des plates-formes. » Pas si sûr, relativise Steve Garelick, du syndicat GMB. « L’annonce d’Uber n’est pas la fin du combat. » Le groupe californien a en effet décidé de payer les chauffeurs seulement lorsqu’ils transportent un passager, et non dès qu’ils allument leur application et sont disponibles. Le temps d’attente n’est donc pas rémunéré.

M. Garelick se réjouit cependant qu’une « ligne de communication » entre les chauffeurs, les syndicats et la direction soit désormais ouverte. « D’habitude, le fonctionnement des plates-formes est très opaque. Il est difficile de savoir à qui se plaindre, comment résoudre un problème, sur quelle base les décisions sont prises. » Ce début d’ouverture se voit dans tout le secteur. M. Garelick est en discussions avancées avec deux autres plates-formes au Royaume-Uni pour signer une convention collective.

D’autres semblent prendre les devants. En Allemagne, la plate-forme de livraison de repas Wolt, qui est finlandaise, a choisi de traiter ses coursiers comme des salariés. Au Portugal, Uber a trouvé une autre solution : les chauffeurs sont salariés, mais auprès d’entreprises de taxis locales, qui traitent ensuite avec le groupe californien.

« Exploitation »

Zachary Kilhoffer, du Centre for European Policy Studies, un groupe de réflexion à Bruxelles, estime toutefois que ces progrès ne suffiront pas. « Ce ne sont pas les victoires face à la justice qui changeront vraiment la donne, parce que chaque cas est spécifique et difficilement applicable à d’autres. Il faut changer la loi. »

L’encadrement des conditions de travail achoppe sur un problème essentiel : le manque de rentabilité des plates-formes

La Commission européenne a ouvert une consultation en ce sens. Natalia Walczak, du syndicat FET, plaide pour que l’Union Européenne impose par défaut le statut de salarié aux travailleurs des plates-formes, sur le modèle de l’Espagne. Pour l’heure, la Commission semble incertaine, rappelant que ces entreprises « peuvent aider les gens à trouver de nouveaux emplois ». La décision sera de toute façon longue, avec une proposition attendue au mieux vers la fin de 2021, puis de nouveaux débats et votes. Pour une application en 2023 ? « Sans doute même après », estime Mme Walczak.

Pendant ce temps, la réalité quotidienne des coursiers et livreurs dépend de l’affrontement engagé localement avec chaque plate-forme. Or, l’encadrement des conditions de travail achoppe sur un problème essentiel : le manque de rentabilité de ces sociétés. En 2020, Uber a perdu 6,8 milliards de dollars (5,7 milliards d’euros).[Test gratuit](https://www.lemonde.fr/memorable/inscription?a9epi=epi4d6a45334e4455784e7a6b794f413d3d0a)

« Son modèle économique est fondé sur l’exploitation des travailleurs », souligne Dennis Bartholomew, l’un des plaignants contre Uber. Il a fait le calcul : pour travailler à Londres, un chauffeur doit payer de sa poche l’acquisition d’une licence, qui coûte plusieurs centaines d’euros, fournir un véhicule (le sien a coûté 15 000 livres) et obtenir une assurance (autour de 2 500 livres par an). « En comptant tout cela, je gagnais net autour de 8 livres de l’heure. » Quand il a dû prendre du temps pour s’occuper de sa femme malade, M. Bartholomew a préféré abandonner son travail de chauffeur, estimant qu’il n’en valait pas la peine.

[Eric Albert(Londres, correspondance)](https://www.lemonde.fr/signataires/eric-albert/)

**Document 9 L'affaire du Médiator**

Affaire du Mediator : ce qu’il faut savoir avant le jugement attendu lundi

Neuf mois après les réquisitions de la procureure, le tribunal correctionnel de Paris doit rendre son jugement lundi 29 mars dans l’affaire du Mediator, ce médicament accusé d’avoir causé la mort de plusieurs centaines de personnes.

Le Monde le 29 03 2021

Plus de dix ans après le début de l’affaire et [dix-huit mois après le début du procès](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/09/21/le-scandale-du-mediator-en-proces_6012535_3224.html), le tribunal correctionnel de Paris doit rendre son jugement lundi 29 mars dans l’affaire du Mediator. Dans ce procès hors norme, [qui aura duré plus de 517 heures](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/07/07/fin-du-proces-du-scandale-sanitaire-du-mediator_6045419_3224.html), quatorze personnes physiques et onze personnes morales sont renvoyées devant le tribunal. Au centre des débats : les laboratoires Servier, accusés d’avoir commercialisé un médicament [dont ils connaissaient les effets toxiques](https://www.lemonde.fr/societe/article/2011/02/02/mediator-un-scandale-francais_1466059_3224.html) et dont ils ont tenté de protéger la présence sur le marché à l’aide [d’un minutieux lobbying](https://www.lemonde.fr/societe/article/2017/09/06/mediator-pourquoi-les-laboratoires-servier-et-l-agence-du-medicament-sont-renvoyes-devant-le-tribunal_5181647_3224.html).

Qu’est-ce que le Mediator ?

Le Mediator est un médicament mis au point par Servier, le deuxième groupe pharmaceutique français. Il a été commercialisé entre 1976 et novembre 2009, date à laquelle il a été retiré du marché français, [plusieurs années après la Suisse, l’Espagne ou l’Italie](https://www.lemonde.fr/sante/article/2012/12/12/affaire-du-mediator-le-point-si-vous-avez-rate-un-episode_1804954_1651302.html). Vendu comme un antidiabétique, il a, en réalité, été largement prescrit comme un anorexigène, c’est-à-dire un coupe-faim.

Le Mediator causait cependant de graves effets secondaires. On sait aujourd’hui qu’il est à l’origine de graves dysfonctionnements des valves cardiaques et pouvait provoquer des hypertensions artérielles pulmonaires. En 2010, une étude de la Caisse nationale d’assurance-maladie estimait que les patients diabétiques traités avec le Mediator [connaissaient quatre fois plus de valvulopathies](https://www.lemonde.fr/societe/article/2010/10/13/diabete-le-mediator-serait-responsable-de-500-a-1-000-deces-en-france_1425788_3224.html) que les autres.

Consommé par 5 millions de personnes, le Mediator est accusé d’avoir causé la mort de 1 500 à 2 100 personnes, sans compter celles qui souffrent encore aujourd’hui des conséquences des effets secondaires. [La plupart des victimes](https://www.lemonde.fr/societe/article/2011/06/07/le-mediator-etait-essentiellement-consomme-par-des-femmes_1532965_3224.html) ne souffraient ni de diabète ni de cholestérol.

Comment l’affaire est-elle née ?

S’il y a eu plusieurs alertes au fil des années, les révélations sur le Mediator sont en grande partie dues à Irène Frachon, une pneumologue de l’hôpital de Brest. C’est en 2007 qu’elle a réalisé la dangerosité du médicament, après avoir récupéré une liste de valvulopathies en lien avec un diagnostic d’obésité. « Onze cas apparaissent. Je suis tombée de l’armoire », [a-t-elle raconté lors du procès](https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2019/10/17/au-proces-du-mediator-le-combat-d-irene-frachon-j-ai-eu-le-sentiment-d-etre-traquee-alors-que-je-ne-faisais-que-mon-travail_6015807_1653578.html).

Reçue par l’Afssaps (depuis devenue l’ANSM, l’Agence nationale de sécurité du médicament et des produits de santé) au début de 2009, elle fait alors un premier signalement et demande le retrait de l’autorisation de mise sur le marché du médicament. L’Afssaps refuse. Le Mediator sera finalement retiré du marché quelques mois plus tard, peu de temps avant la publication de [Mediator 150 mg, combien de morts ?](https://www.lemonde.fr/livres/article/2010/07/03/mediator-150-mg-le-remede-dangereux_1382725_3260.html) en juin 2010, qui fera vraiment connaître le scandale au grand public. Le groupe avait d’ailleurs [tenté de faire censurer le sous-titre](https://www.lemonde.fr/societe/article/2011/01/25/mediator-la-justice-annule-la-censure-du-titre-du-livre-du-docteur-frachon_1470467_3224.html).

Lors du procès, Irène Frachon a dénoncé « le déni inébranlable » des laboratoires Servier et « l’atmosphère de pressions et de menaces » qu’ils ont fait peser. « J’ai eu le sentiment très pénible d’être traquée, comme si j’étais à l’origine d’une conspiration contre les laboratoires Servier, alors que je ne faisais que mon travail », [a-t-elle notamment lancé.](https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2019/10/17/au-proces-du-mediator-le-combat-d-irene-frachon-j-ai-eu-le-sentiment-d-etre-traquee-alors-que-je-ne-faisais-que-mon-travail_6015807_1653578.html)

Car, en plus du scandale sanitaire, [l’affaire du Mediator a mis en lumière](https://www.lemonde.fr/societe/article/2017/09/06/mediator-pourquoi-les-laboratoires-servier-et-l-agence-du-medicament-sont-renvoyes-devant-le-tribunal_5181647_3224.html) l’échec des autorités sanitaires – l’ANSM est d’ailleurs renvoyée devant le tribunal – et a révélé [les liens incestueux que peut entretenir l’industrie](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/09/21/le-scandale-du-mediator-en-proces_6012535_3224.html) du médicament avec certains experts scientifiques et hauts dirigeants français. [Après une première plainte au pénal à la fin de 2010](https://www.liberation.fr/apps/2019/09/affaire-mediator/), deux informations judiciaires pour « tromperie aggravée et prise illégale d’intérêt » et pour « homicides involontaires » ont été ouvertes au début de l’année 2011.

Que s’est-il dit au procès ?

Dix ans après l’ouverture d’une information judiciaire, le procès s’est finalement ouvert le 23 septembre 2019 devant le tribunal correctionnel de Paris. S’il était prévu pour durer six mois et s’achever au printemps 2020, la pandémie de Covid-19 a causé une interruption de deux mois et demi.

L’intervention la plus attendue était évidemment [celle d’Irène Frachon](https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2019/10/17/au-proces-du-mediator-le-combat-d-irene-frachon-j-ai-eu-le-sentiment-d-etre-traquee-alors-que-je-ne-faisais-que-mon-travail_6015807_1653578.html), qui a fait le récit d’un long parcours semé d’embûches, de la découverte des premiers malades jusqu’à l’indemnisation proposée à certaines victimes. Quelques semaines plus tard, c’était au tour des victimes et de leurs familles de se succéder à la barre. « Ma mère est morte en quinze minutes dans mes bras », [témoigne ainsi Lisa Boussinot](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/12/05/ma-mere-est-morte-dans-mes-bras-au-proces-du-mediator-la-parole-est-aux-victimes_6021840_3224.html), le 5 décembre 2019. « Je suis bourrée de haine, [expliquait Stéphanie deux semaines plus tôt](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/11/22/proces-du-mediator-c-est-un-poison-ce-medicament-qu-on-m-a-donne_6020071_3224.html). Le Mediator m’a fait autant de mal physiquement que psychologiquement. J’avais plein de projets que je dois abandonner à cause de lui. J’ai un cœur malade, je vis avec, c’est terrifiant. »

Article réservé à nos abonnés Lire aussi [« Ma mère est morte dans mes bras » : au procès du Mediator, la parole est aux victimes](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/12/05/ma-mere-est-morte-dans-mes-bras-au-proces-du-mediator-la-parole-est-aux-victimes_6021840_3224.html)

Parmi les éléments accablants envers le groupe Servier, on retrouve [une étude datant de 1995](https://www.lemonde.fr/police-justice/article/2019/10/11/proces-du-mediator-en-1995-l-etude-qui-aurait-du-alerter-servier_6015101_1653578.html) qui aurait dû sonner une première alarme au sein des laboratoires, mais aussi [une note de deux pages écrite en 1999](https://www.lemonde.fr/societe/article/2019/12/04/au-proces-du-mediator-l-embarrassante-note-interne-des-laboratoires-servier-en-1999_6021559_3224.html) pour rassurer les cadres du groupe après de nouvelles alertes sérieuses. Envoyée par celui qui était alors numéro deux du groupe Servier, Jean-Philippe Seta, elle fonde en partie les accusations de « tromperie sur les risques inhérents à l’utilisation du Mediator » et d’« homicide involontaire ».

Quelles sont les réquisitions  ?

Le 23 juin 2020, lors d’un réquisitoire long d’une dizaine d’heures, [la procureure Aude Le Guilcher a requis des amendes](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/06/23/proces-du-mediator-trois-ans-de-prison-ferme-requis-contre-l-ex-numero-2-du-groupe-servier_6043940_3224.html) allant de 1 million à 1,85 million d’euros pour le groupe Servier. Si le montant de ces amendes peut sembler dérisoire au regard des bénéfices engrangés par le groupe Servier au fil des années – [le Mediator lui a rapporté](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/06/23/proces-du-mediator-trois-ans-de-prison-ferme-requis-contre-l-ex-numero-2-du-groupe-servier_6043940_3224.html) jusqu’à 30 millions d’euros par an –, il s’agit du maximum légal.

La procureure a également requis cinq ans de prison, dont deux avec sursis et 200 000 euros d’amende à l’encontre de Jean-Philippe Seta, ancien numéro deux du groupe. Jacques Servier, le fondateur des laboratoires Servier, lui, [est mort en 2014, à l’âge de 92 ans.](https://www.lemonde.fr/disparitions/article/2014/04/16/jacques-servier-est-mort_4402672_3382.html)

Quelque 200 000 euros d’amende ont également été requis à l’encontre de l’ANSM, accusée de négligences et jugée pour homicides et blessures volontaires. Des peines de prison avec sursis et des amendes [ont par ailleurs été requises](https://www.lemonde.fr/societe/article/2020/06/25/proces-du-mediator-de-faibles-peines-requises-pour-les-delits-de-prise-illegale-d-interets_6044077_3224.html) à l’encontre de neuf autres personnes jugées, entre autres, pour des prises illégales d’intérêts et du « pantouflage ». Ils sont accusés d’avoir porté atteinte à « la légitimité de nos institutions et à la santé publique ».

Le Monde

**Document 10**

Le statut d’indépendant d’un chauffeur Uber est « fictif », selon la Cour de cassation

***La plus haute juridiction française confirme que le lien entre un conducteur et l’entreprise est bien un « contrat de travail ».***

*Le Monde le 04 mars 2020*

La Cour de cassation a confirmé, mercredi 4 mars,[la *« requalification*(…) *en contrat de travail »*](https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/374_4_44522.html)du lien unissant l’entreprise Uber et un chauffeur, assurant que son statut d’indépendant n’est *« que fictif »,*en raison du *« lien de subordination »*qui les unit. Un tel arrêt, une première en France, remet en cause le modèle économique du géant américain, [déjà attaqué en Californie](https://www.lemonde.fr/international/article/2019/09/19/la-californie-ratifie-la-loi-faisant-des-chauffeurs-uber-et-lyft-des-salaries_5512268_3210.html), notamment.

La plus haute juridiction française a jugé que le chauffeur *« qui a recours à l’application Uber ne se constitue pas sa propre clientèle, ne fixe pas librement ses tarifs et ne détermine pas les conditions d’exécution de sa prestation de transport »*. Pour la Cour de cassation, la possibilité de se déconnecter de la plate-forme sans pénalité *« n’entre pas en compte dans la caractérisation du lien de subordination »*.

L’arrêt liste de nombreux éléments qui ne recouvrent pas les critères du travail indépendant : un itinéraire imposé au chauffeur, une destination inconnue, *« révélant ainsi qu’il ne peut choisir librement la course qui lui convient »,* la possibilité pour Uber de déconnecter le chauffeur à partir de trois refus de course… Le conducteur, juge la Cour de cassation, *« participe à un service organisé de transport dont la société Uber définit unilatéralement les conditions d’exercice ».*

**Une menace pour le modèle économique d’Uber**

Début 2019, Uber s’était pourvu en cassation [après un arrêt de la cour d’appel de Paris](https://www.lemonde.fr/emploi/article/2019/01/11/le-lien-unissant-un-chauffeur-et-uber-reconnu-contrat-de-travail_5407507_1698637.html) estimant que le lien entre un ancien chauffeur indépendant et la plate-forme américaine était bien un *« contrat de travail »*. La Cour de cassation rejette ainsi le pourvoi d’Uber et confirme la décision de la cour d’appel de Paris.

Ce chauffeur avait saisi la justice en juin 2017, deux mois après qu’Uber eut *« désactivé son compte »*, le *« privant de la possibilité de recevoir de nouvelles demandes de réservation »*, rappelait la cour d’appel. A l’époque, il lui avait été expliqué que la mesure avait été *« prise après une étude approfondie de son cas »*.

Fabien Masson, l’avocat du chauffeur, s’est félicité auprès de l’Agence France-Presse (AFP) de cette *« jurisprudence »* qui vise *« le numéro un des plates-formes de VTC* [voitures de transport avec chauffeur]*»*. *« C’est une première et ça va concerner toutes les plates-formes qui s’inspirent du modèle Uber »,* a-t-il estimé.

*« Cette décision ne reflète pas les raisons pour lesquelles les chauffeurs choisissent d’utiliser l’application Uber »*, a réagi un porte-parole de la plate-forme, mettant en avant *« l’indépendance et la flexibilité qu’elle permet »*. Pour Uber, cette décision de la Cour de cassation *« n’entraîne pas une requalification immédiate ou automatique de tous les chauffeurs utilisant notre application »*.

Si certains chauffeurs sont attachés à leur statut d’indépendant, de nombreux conducteurs pourront s’appuyer sur cette nouvelle décision pour demander la requalification de leur relation contractuelle avec Uber ou d’autres plates-formes en contrat de travail. En clair, le modèle économique d’Uber pourrait s’effondrer. Ce modèle, au cœur du développement de la firme américaine, a été attaqué par l’Etat américain de Californie, [qui a ratifié en septembre 2019](https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/09/04/le-modele-economique-d-uber-et-de-lyft-menace-par-la-legislation-californienne_5506411_3234.html) une loi visant à contraindre les géants de la réservation de voitures à salarier leurs chauffeurs, afin qu’ils soient mieux protégés.

**Plus d’une centaine de procédures en France**

En France, Uber recense 150 cas de chauffeurs ayant lancé une procédure, ou ayant dit vouloir le faire, dans le but de faire requalifier leur contrat de prestation de service en contrat de travail, soit 0,2 % des chauffeurs passés ou actuels. Kevin Mention, avocat qui suit une dizaine de dossiers, affirme que cet arrêt *« va beaucoup plus loin que l’arrêt Take Eat Easy »* et que *« la Cour de cassation a voulu frapper fort »*.

Cette dernière avait déjà établi, en novembre 2018, pour la première fois, un lien de subordination entre une plate-forme et un de ses travailleurs. Il s’agissait alors de [Take Eat Easy, une société de livraison de repas par des coursiers à vélo, qui avait été liquidée](https://www.lemonde.fr/economie/article/2019/06/28/d-ex-livreurs-de-la-plate-forme-take-eat-easy-obtiennent-des-indemnites-aux-prud-hommes_5482546_3234.html). *« Les plates-formes, si elles ne changent pas leur modèle aujourd’hui, vont droit dans le mur, car c’est la requalification assurée »*, avertit MeMention.

Guillaume Trichard, secrétaire général adjoint de l’UNSA, a salué une *« jurisprudence historique qui doit faire progresser les droits sociaux des travailleurs des plates-formes »*. Régis Dos Santos, président des assemblées confédérales de la CFE-CGC, a évoqué un *« coup de tonnerre »*.

*« La Cour de cassation rappelle ainsi logiquement que la loi et la réglementation du travail s’appliquent à tous »*,[a commenté Xavier Bertrand,](https://twitter.com/xavierbertrand/status/1235223668827074561) le président (ex-Les Républicains) du conseil régional des Hauts-de-France.

**Document 11 Pollution par Lactalis en Isère**

# Isère : une fromagerie Lactalis condamnée à 50 000 euros d'amende pour pollution

## L'entreprise "L'Étoile du Vercors", rachetée par Lactalis en 2011, rejetait depuis sa création ses eaux usées industrielles directement dans l'Isère.

Les faits duraient depuis son ouverture. Une fromagerie appartenant au groupe [Lactalis](https://www.lexpress.fr/actualite/societe/sante/bacterie-e-coli-lactalis-rappelle-pres-de-6000-boites-de-camembert_2066678.html) en Isère a été condamnée ce lundi par le tribunal correctionnel de Grenoble à 50 000 euros d'amende [pour ses rejets](https://www.lexpress.fr/actualite/societe/sante/pollution-dans-une-usine-sanofi-les-salaries-scandalises-par-la-situation_2024015.html) d'effluents dans une rivière, ont fait savoir des sources concordantes.

La justice a condamné "L'Étoile du Vercors", entreprise de 147 salariés rachetée par Lactalis en 2011, à 100 000 euros d'amende, dont 50 000 avec sursis, pour "jet ou abandon de déchets dans les eaux superficielles". La fromagerie a également été condamnée à verser 5000 euros d'amende pour "exploitation d'une installation classée sans respecter les mesures prescrites par arrêté pour la protection de l'environnement".

Elle a en revanche été relaxée de l'infraction d'"exploitation d'une installation nuisible à l'eau ou au milieu aquatique non conforme à une mise en demeure".

Lors de l'audience pénale, le 12 novembre, le parquet avait regretté le "sentiment d'impunité" du groupe agroalimentaire et requis une amende maximale, soit 500 000 euros, ainsi que l'arrêt des opérations de rejet.

Une condamnation "faible", juge une association

"C'est une victoire en demi-teinte car la condamnation pénale est faible. Elle incite les industriels à aller devant le juge plutôt qu'à régulariser leur situation. C'est une victoire économique pour L'Étoile du Vercors", a souligné Elodia Bonel, juriste pour la Frapna (Fédération Rhône-Alpes de protection de la nature).

Avec trois autres associations de protection de la nature, la Frapna avait lancé en 2017 ces poursuites contre l'entreprise installée à Saint-Just-de-Claix et sa direction.

Elles reprochaient notamment à l'entreprise, qui fabrique, affine et commercialise des fromages (Saint-Marcellin, Saint-Félicien, fromages de chèvre), le rejet depuis sa création de ses eaux usées industrielles, non traitées, directement dans l'Isère.

L'usine aura sa propre station d'épuration

Le directeur de la fromagerie et son prédécesseur ont été relaxés par le tribunal correctionnel, mais celle-ci a été condamnée a verser 55 000 euros aux associations qui s'étaient constituées parties civiles.

Depuis 2014, "L'Étoile du Vercors" souhaitait faire construire sa propre station d'épuration au grand dam de Joël O'Baton, le maire de Saint-Just-de-Claix, qui se battait de son côté pour son raccordement à la station d'épuration de la communauté de communes.

Début avril, l'élu a finalement autorisé le groupe à mener les travaux et signé le permis de construire, expliquant avoir cédé face à la "pression des services de l'État".

**Document12 Liens sur les externalités négatives**

Catastrophe de l'amoco cadiz: 1978

[https://www.dailymotion.com/video/xa8pyi?syndication=273844](mailto:https://www.dailymotion.com/video/xa8pyi?syndication=273844)

Catastrophe de Bhopal 1984

[https://www.youtube.com/watch?v=1Fx\_4iYT7yk](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=1Fx_4iYT7yk)

Explosion de la centrale de Fukushima

[https://www.youtube.com/watch?v=IMVi-XmM-SU](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=IMVi-XmM-SU)

**Document 13 Le RGPD**

Règlement européen de 2018

[https://www.youtube.com/watch?v=2STycFbNk0c](mailto:https://www.youtube.com/watch?v=2STycFbNk0c)

**Document 14**

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 juin 2013, 12-17.660

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Donne acte à la société Adventure line productions du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre la société Télévision française 1 (TF1) ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Montpellier, 15 février 2012), rendu sur contredit, que Mme X... a été sélectionnée par la société Adventure line productions (la société) pour participer au tournage de l'émission Koh Lanta pour la saison 2006 ; qu'elle a signé avec la société le 15 décembre 2005 un document intitulé « règlement candidats » selon lequel le producteur a décidé de produire un « jeu » intitulé Koh Lanta, composé d'une série d'émissions audiovisuelles (« programme de jeu ») tournées sur site et éventuellement d'une émission supplémentaire à tourner en plateau ; que ce document précise que le « programme de jeu » est basé sur « le format de jeu suivant » : « seize candidats vivent dans un ou plusieurs lieux isolés pendant une durée d'environ cinquante jours, et avec le minimum de ressources à partager avec les autres candidats. La production va suivre la vie des candidats au quotidien dans un style "reportages". La production organisera également différentes épreuves. À intervalles réguliers, se tiendra le "conseil" au cours duquel un ou plusieurs des candidats pourra(ont) être éliminé(s) du jeu par les membres de son (leur) équipe. Le dernier candidat restant sera le vainqueur du programme de jeu... » ; que les candidats éliminés doivent rester dans un hôtel jusqu'à la fin du tournage du programme de jeu afin de participer au « conseil final » désignant le vainqueur ; que le vainqueur perçoit la somme de 100 000 euros et le second finaliste 10 000 euros ; que les participants perçoivent une somme de 23 euros par jour de présence pour tenir compte des frais éventuellement liés à l'éloignement de leur domicile ; que l'ensemble des frais de déplacement, séjour, assurance, frais médicaux, est pris en charge par le producteur ; que chaque participant perçoit également dans le cadre de « gains liés au respect de la confidentialité une somme de 800 euros à la fin du tournage si cette confidentialité est respectée à cette date par tous les candidats et celle de 3 800 euros après la diffusion de la dernière émission si cette confidentialité a été respectée par tous les candidats à cette date ; que le tournage de la saison 2006 s'est déroulé au Vanuatu entre le 27 janvier et le 7 mars 2006 ; que Mme X... a été éliminée par les autres participants lors du « conseil » qui s'est tenu dans la douzième émission, après être restée trente-sept jours sur le site de tournage ; qu'elle a ensuite séjourné à l'hôtel avant de revenir sur le site pour participer au vote du dernier « conseil » désignant le vainqueur ; que les émissions ont été diffusées sur la chaîne de télévision TF1 ; que Mme X... a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail, ainsi que de paiement de salaires et d'indemnités ; que la société a soulevé une exception d'incompétence ;

Sur le premier moyen :Attendu que la société fait grief à l'arrêt de dire la juridiction prud'homale compétente, alors, selon le moyen :

1°/ que constitue un contrat aléatoire celui dans lequel les effets, quant aux avantages et aux pertes, soit pour toutes les parties, soit pour l'une ou plusieurs d'entre elles, dépendent d'un événement incertain ; que dès lors, en qualifiant de contrat de travail le contrat liant la société organisatrice Adventure line productions à chacun des candidats, par lequel celui-ci s'engage à participer à l'émission télévisée Koh Lanta au cours de laquelle il sera, conformément à des règles de jeu préétablies, confronté à d'autres candidats au cours de différentes épreuves, la société s'engageant à remettre le gain prévu au candidat sorti victorieux de ces épreuves, la cour d'appel a violé les articles 1104, 1964 et suivants du code civil et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ que la qualification d'un contrat est déterminée par l'obligation essentielle et caractéristique qui y est stipulée, et non par les obligations accessoires ; qu'en l'espèce, la participation d'un candidat au jeu Koh Lanta a pour principal objet des épreuves sportives, individuelles ou en équipe, faisant appel à la volonté, à l'habileté ou encore à l'équilibre, avec un aléa, donnant droit au gagnant de chaque épreuve soit à un « confort » améliorant ses conditions de vie soit à une « immunité » le préservant d'une élimination lors d'un des « conseils », au cours desquels les candidats décident seuls d'éliminer successivement l'un d'eux, à bulletins secrets, jusqu'à ce qu'ils choisissent, de la même façon, le gagnant du jeu, lequel reçoit un prix, ce dont il résulte que la participation à ce jeu est un contrat aléatoire ; qu'en se fondant cependant sur des obligations accessoires telles que des interviews et des portraits des candidats, des tournages sur ce qu'ils ressentent, ou encore des scènes documentaires sur leur expérience sur le site, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1964 du code civil ;

3°/ que le libre choix du cocontractant n'exclut pas la qualification de contrat aléatoire ou de contrat de jeu ; que dès lors, en retenant, pour écarter cette qualification au profit de celle de contrat de travail, que la participation à un jeu supposerait une sélection selon des critères objectifs prédéfinis appliqués à des compétences attendues dans un domaine déterminé, tandis que les participants avaient été choisis parmi dix mille à quatorze mille candidats selon des critères non définis, tenant à leur âge, à leur personnalité ou à leur condition physique, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs inopérants, privant sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1964 du code civil ;

Mais attendu que la cour d'appel a retenu que l'objet du contrat ne pouvait pas se réduire à l'organisation d'un jeu, le contrat organisant pour l'essentiel la participation des candidats à une émission constituant un bien audiovisuel ayant une forte valeur économique, que le jeu constituait seulement une partie du contenu de l'émission, celle-ci comportant des scènes de tournage des « épreuves » qui correspondaient à la part du jeu, mais aussi des « interviews » sur le ressenti des candidats, des scènes de tournage de portraits et de « conseils » au cours desquelles il était demandé aux participants d'éliminer l'un d'entre eux suivant des règles purement subjectives, ainsi que le tournage de scènes documentaires dans lesquels figurent des participants (préparation de plats cuisinés locaux, découverte d'un volcan en activité, etc.), autant d'éléments ne relevant pas de la catégorie du jeu ; que la cour d'appel a pu déduire de ces constatations que la qualification de contrat de jeu devait être écartée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu que la société fait encore le même grief, alors, selon le moyen :

1°/ que l'existence d'un contrat de travail suppose l'accomplissement, en contrepartie d'une rémunération, d'une prestation de travail sous l'autorité d'un employeur ; que selon la cour d'appel, la prestation de la candidate de Koh Lanta consistait en une activité tantôt individuelle tantôt collective, soit physique soit intellectuelle, dans le cadre de la fabrication d'un produit audiovisuel de divertissement ; qu'en se déterminant par ces motifs, qui ne suffisent pas à caractériser une prestation de travail dans le cadre d'un contrat salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°/ qu' est salarié celui qui accomplit un travail dans un lien de subordination, lequel est caractérisé par l'exécution du travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que pour affirmer que les candidats étaient placés dans un état de subordination, la cour d'appel a relevé que le règlement candidats prévoyait que les candidats s'engageaient à participer au jeu et à être disponibles pendant toute la durée du tournage, à participer à toutes les interviews et témoignages, à participer loyalement aux épreuves et réunions du conseil, qu'ils acceptaient d'être filmés à tout moment en disposant néanmoins de phases de répit, de sorte que les horaires de l'activité étaient déterminés par la société de production, et que tout manquement donnait droit au producteur d'en tirer les conséquences par une mesure pouvant aller jusqu'à l'exclusion du jeu ; qu'en déduisant l'existence d'un lien de subordination de clauses du règlement candidats découlant seulement du respect des règles du jeu d'aventure ou des sujétions inhérentes au lieu dans lequel se déroulait ce jeu et par voie de conséquence le tournage, au lieu de caractériser le pouvoir qu'aurait eu la société de production de donner des ordres et des directives portant sur la conduite des candidats pendant les épreuves du jeu ou lors des tournages sur le lieu de vie, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que l'existence d'une relation de travail salariée s'apprécie au regard des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité considérée ; que la société Adventure line productions exposait dans ses conclusions que la durée du tournage dépendait pour chaque participant de son parcours dans le jeu et avait ainsi été de trente-sept jours pour Mme X... qui était arrivée jusqu'au douzième épisode ; qu'elle précisait aussi que les candidats n'étaient pas filmés en permanence, mais seulement pendant moins d'une heure trente par jour et restaient seuls entre eux lorsque les équipes de tournage n'étaient pas présentes, puisqu'il n'y avait ni caméra fixe ni micro sur le site, qu'ils étaient totalement libres de leur expression et de leur comportement lorsqu'ils étaient filmés dans le déroulement de leur vie quotidienne sur leur lieu de vie, que les épreuves du jeu étaient tournées en une seule prise, sans jamais être répétées, et que les intéressés n'étaient soumis à aucun horaire, sauf pour participer aux épreuves ; qu'en s'abstenant de rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si, dans l'exercice même de ce qu'elle a qualifié de prestation de travail, les candidats étaient soumis à des instructions et directives émanant de la société de production, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4°/ que la rémunération caractérisant le contrat de travail est celle qui est versée en contrepartie de la prestation de travail ; que dès lors, en retenant, pour dire que la candidate était liée par un contrat de travail à la société Adventure line productions, que celle-ci prenait en charge le prix du billet aller-retour sur le site de tournage et lui versait une somme de 23 euros par jour destinée à compenser la destruction d'effets personnels dans le cadre du jeu, d'éventuels frais médicaux et l'organisation matérielle de son absence ainsi qu'une somme de 4 600 euros au titre d'une obligation de confidentialité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Mais attendu que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs ;

Et attendu que la cour d'appel a constaté que le règlement candidats, effectivement appliqué, comportait des dispositions plaçant les participants sous l'autorité du producteur qui disposait d'un pouvoir de sanction, que le candidat s'engageait à participer au jeu pendant toute la durée où sa présence serait nécessaire à la production pour le tournage et pour tous les besoins du programme, qu'il acceptait expressément d'être filmé à tout moment, qu'il s'engageait à participer à toutes les interviews et/ou témoignages et répondre de bonne foi aux questions, participer loyalement aux différents jeux et aux réunions du conseil, voter pour éliminer un ou plusieurs autres candidats, que tout manquement par le candidat donnait droit au producteur d'en tirer les conséquences pouvant aller jusqu'à son élimination du jeu, que le tournage se déroulait à l'étranger, dans un lieu clos, une île, sans que le participant puisse maintenir des contacts avec les proches ; que la cour d'appel a ainsi caractérisé l'existence d'une prestation de travail exécutée sous la subordination de la société, et ayant pour objet la production d'une « série télévisée », prestation consistant pour les participants, pendant un temps et dans un lieu sans rapport avec le déroulement habituel de leur vie personnelle, à prendre part à des activités imposées, ce qui la distingue du seul enregistrement de leur vie quotidienne ; que la cour d'appel a pu déduire de l'ensemble de ses constatations que l'intéressée était liée par un contrat de travail à la société de production ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Adventure productions aux dépens ;