

**COUR D'APPEL  
DE  
VERSAILLES**

Extrait des minutes de Greffe  
de la Cour d'Appel de Versailles

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

Code nac : 80C

**6e chambre**

**ARRÊT N° 215**

**CONTRADICTOIRE**

DU 01 AVRIL 2021

N° RG 20/02113

N° Portalis  
DBV3-V-B7E-UCLE

**AFFAIRE :**

**S.A.S. I**

**C/**

**Florian I**

Décision déferée à la  
cour : Jugement rendu le  
16 Septembre 2020 par le  
Conseil de Prud'hommes  
- Formation paritaire de  
Versailles  
N° Section : Encadrement  
N° RG : F19/00723

Copies exécutoires et  
certifiées conformes  
délivrées à :

- Me

- Me Jonathan BELLAICHE

le : 02 avril 2021

LE PREMIER AVRIL DEUX MILLE VINGT ET UN,

La cour d'appel de Versailles a rendu l'arrêt suivant dans l'affaire entre :

**S.A.S. I**  
N° SIRET :

Représentée par Me Plaidant/Constitué,  
avocat au barreau de VERSAILLES; vestiaire : 671

**APPELANTE**

\*\*\*\*\*

**Monsieur Florian**  
né le

Représenté par Me Jonathan BELLAICHE de la SELEURL GOLDWIN  
SOCIETE D'AVOCATS, Plaidant/Constitué, avocat au barreau de  
PARIS, vestiaire : K0103, substitué par Me JEGOUC Elodie, avocate au  
barreau de Paris.

**INTIMÉ**

\*\*\*\*\*

**Composition de la cour :**

En application des dispositions de l'article 805 du code de procédure  
civile, l'affaire a été débattue à l'audience publique du 09 février 2021  
les avocats des parties ne s'y étant pas opposés, devant Isabelle  
VENDRYES, Président chargé du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la cour,  
composée de :

Madame Isabelle VENDRYES, Président,  
Madame Valérie DE LARMINAT, Conseiller,  
Madame Nathalie GAUTRON-AUDIC, Conseiller,

Greffier lors des débats : Madame Elodie BOUCHET-BERT,  
Greffier lors du prononcé : Madame Carine DJELLAL

## FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES

La société ; dont le président est M. , a pour activité la fourniture de prestations de santé et de bien-être au travail.

Par requête reçue au greffe le 3 décembre 2019, M. F. né le 5 octobre 1986, a saisi le conseil de prud'hommes de Versailles aux fins de voir requalifier sa relation de travail avec la société en contrat à durée indéterminée et voir condamner la société au paiement de diverses sommes salariales et indemnitaires.

**Par jugement rendu le 16 septembre 2020**, le conseil de prud'hommes de Versailles :

- s'est déclaré compétent pour juger l'affaire,
- a renvoyé celle-ci au président du conseil en application de l'article R. 1423-7 du code du travail,
- a réservé les dépens.

La société a interjeté appel de ce jugement par déclaration du 30 septembre 2020 et, suite à sa requête du 30 septembre 2020, a été autorisée à assigner à jour fixe M. à l'audience du 9 février 2021.

**Par conclusions adressées par voie électronique le 17 janvier 2021, la société demande à la cour de :**

- déclarer recevable et bien fondé son appel,
- débouter M. de l'ensemble de ses demandes,
- infirmer la décision en date du 16 septembre rendue par le conseil de prud'hommes de Versailles, y faisant droit,
- prononcer l'incompétence du conseil de prud'hommes de Versailles,
- renvoyer cette affaire devant le tribunal de commerce de Versailles pour qu'elle puisse être jugée au fond,
- condamner M. à verser à la société la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, outre les dépens.

**Par conclusions adressées par voie électronique le 15 janvier 2021, M. demande à la cour de :**

- le déclarer recevable et bien fondé en ses demandes,
- débouter la société de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions, en conséquence,
- confirmer le jugement attaqué du conseil de prud'hommes de Versailles du 16 septembre 2020 en toutes ses dispositions,
- renvoyer cette affaire devant le conseil de prud'hommes de Versailles afin qu'elle puisse y être jugée au fond,
- condamner la société à verser à M. la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner la société aux entiers dépens.

En application de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs prétentions et moyens.

## MOTIFS

En vertu de l'article L. 1411-1 du code du travail, le conseil de prud'hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du code du travail entre les employeurs, ou leurs représentants, et les salariés qu'ils emploient. Il juge les litiges lorsque la conciliation n'a pas abouti.

Le contrat de travail est 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 rémunération.

L'existence d'une relation de travail salariée 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 du travailleur étant observé que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

L'article L. 8221-6 1° du code du travail institue une présomption simple de non-salariat s'agissant des personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales.

Il appartient donc au cas présent à M. [redacted] de combattre la présomption de non-salariat attaché à son statut d'entrepreneur individuel se déduisant de son enregistrement en cette qualité (sa pièce 12) à compter du 11 novembre 2016.

A cet égard, M. I [redacted] déduit de l'enchaînement de ses statuts au sein de la société la volonté de cette dernière d'échapper au salariat tandis que la relation de travail a cessé, sans aucune indemnité, à la suite d'une dernière facture en date du 26 juillet 2019.

Il fait valoir qu'il justifie par les pièces versées aux débats que, tandis qu'il était intégré à un service organisé de travail, la société I [redacted], par le biais de son président, M. J [redacted], lui donnait de véritables ordres et directives dans l'exécution de ses tâches, qu'il était également soumis tant à un système de validation de son travail qu'à un respect des horaires et du temps de travail, que l'employeur autorisait notamment ses congés et procédait au décompte de ses jours d'absence à rattraper.

La société [redacted] fait au contraire valoir que la relation de travail entre les parties a correspondu tantôt à des contrats de stage et de professionnalisation, tantôt à un contrat d'entreprise, que s'agissant des contrats de stage et de professionnalisation, M. [redacted] ne pouvait pas être en contrat à durée indéterminée alors qu'il était étudiant à LISAA et que le contrat de professionnalisation tripartite impliquait une journée de formation chaque vendredi.

Concernant les périodes durant lesquelles M. I [redacted] a opéré les prestations de services à son bénéficiaire, soit entre octobre 2018 et novembre 2018 et entre janvier 2019 et juillet 2019, elle fait valoir que l'intimé ne rapporte pas la preuve d'un travail fourni sous sa subordination alors qu'il n'effectuait des prestations de services à son bénéficiaire que ponctuellement et en fonction de ses besoins en web design, qu'il émettait des factures en qualité d'auto-entrepreneur selon des périodicités très variables, qu'en tout état de cause, M. [redacted] a uniquement réalisé des missions ponctuelles sans lien de subordination, en totale liberté de son emploi du temps, sans lieu de travail imposé et avec le loisir d'entreprendre d'autres activités professionnelles.

Sur ce, il résulte des pièces produites aux débats par M. I [redacted] que ce dernier a travaillé pour la société [redacted] à compter du 12 septembre 2016, qu'il a fait l'objet d'un contrat de professionnalisation pour la période s'étendant du 2 octobre 2017 au 30 septembre 2018, en qualité de chef de projet digital/UX/U designer (pièce 3); durant laquelle des bulletins de salaire lui ont été délivrés, qu'il a émis des factures à destination de la société [redacted] les 17 décembre 2017, 22 mars 2018, 29 octobre 2018, 2 décembre 2018, 10 janvier 2019, 4 février 2019, 19 février 2019, 6 mars 2019, 1<sup>er</sup> avril 2019, 30 avril 2019, 3 juin 2019 et 26 juillet 2019 pour divers travaux de création de supports digitaux e-learning, mises à jour de flyers et support,

tournage et réalisation de vidéos, maintenance du site, création de logo, de cartes de visite sur mesure et de sites vitrine.

Il s'en déduit que nonobstant son contrat de professionnalisation, M. [redacted] a émis des factures au profit de la société [redacted] les 17 décembre 2017 et 22 mars 2018.

Les prestations de travail pour le compte de M. [redacted] se déduisent des mentions mêmes des travaux portés sur les devis et factures produits.

La rémunération est justifiée par les bulletins de salaire et les factures acquittées.

S'agissant des conditions de travail, il est justifié que M. [redacted] est identifié sur le site Internet de la société [redacted] comme membre de l'équipe opérationnelle de la société en tant que responsable digital tandis qu'il est destinataire de messages adressés par M. [redacted] en tant que membre d'une équipe rattachée à l'entreprise constituée de "Brunilda, Rosine et Florian" et participe de ce fait à des séminaires d'équipe en Ile de France, à des réunions et conférences dans les locaux de l'entreprise (pièce 8). Vis-à-vis des tiers, M. [redacted] présentait M. [redacted] en qualité de responsable digital (pièce 17).

Les courriels échangés avec M. [redacted] entre septembre 2018 et août 2019 (pièce 10) justifient que ce dernier demandait à M. [redacted] de faire le point sur les travaux (20 septembre 2018) et que l'intimé lui rendait compte en continu de l'avancement de ces derniers en fonction de directives ainsi transmises par le président de la société (sms du 10 décembre 2018 : "penses tu pouvoir faire un extrait de ce que l'on a en base pour demain soir ?" ... "Coupe directement le rendu, c'est pour demain... demain on doit vraiment montrer qu'on a tout en main", sms du 12 décembre 2018 : "tu as pu avancer le catalogue ?", sms du 13 janvier 2019 20h01 : "j'ai Rosine à côté de moi, est-ce que ce serait possible de faire des tests que tu voulais faire en vidéo, mardi au lieu de demain ?", 11h39 : "@flo, peux tu m'envoyer s'il te plaît le lien pour le webinar ???", 18h34 : "Tu as pu avancer comme tu voulais ?", sms du 26 mars 2019 : "peux-tu voir avec yannis pour son arrivée demain 9h, peux-tu booker un autre nom de domaine monMartin stp", sms du 29 mars 2019 : "peux-tu regarder pour passer la commande des kakes?", sms du 8 avril 2019 : "peux-tu créer stp l'adresse comptabilité@montmartin.fr", sms du 26 avril 2019 : "je te propose que tu crées tout avec le contenu que tu as et qu'on peaufinera/validera ensemble à midi ?", sms du 15 mai 2019 : "peux-tu valider la salle avec Emilié s'il te plaît (...), peux tu me faire un retour d'ici mardi s'il te plaît (...)", sms du 7 juin 2019 : "j'ai mis à jour le planning de prod").

Les sms échangés justifient que M. [redacted] organisait le travail de M. [redacted] et sa répartition avec d'autres membres de l'équipe (pièce 10, page 18 "j'ai fait un point sur nos tâches pour décembre. J'ai déjà pu briefer aussi sur l'importance que l'on soit tous au service de la prospection et de nous faire rentrer du contact frais (mail, tél) via des activités comme des sondages, jeux, challenges, webinar et notamment sur les réseaux sociaux. J'ai pensé que cela pourrait être bien que vous travailliez en binôme avec Rosine là-dessus, qu'en dis tu ?"), un récapitulatif de ses tâches étant notamment adressé à l'intimé le 11 décembre 2018 en matière de vidéos et de digital, M. [redacted] donnant des objectifs en termes de travail d'équipe (sms du 31 janvier 2019 : "je pense qu'il faut qu'on essaie d'être au maximum physiquement au bureau ensemble à présent. Je vais voir comment être dans des bonnes conditions avec du matériel (...)").

L'intéressé se voyait féliciter pour son travail (notamment pièce 10 page 17 "bravo pour la vidéo", sms du mars 2019 : "y'a vraiment de supers retours pour les vidéos que tu sors. c'est top").

Au niveau de la gestion de son emploi du temps, les sms échangés justifient que M. [redacted] tenait M. [redacted] au courant des motifs de ses absences (10 décembre 2018). Celui-ci s'interrogeait sur sa réactivité (sms du 12 décembre 2018 : "@flo y a quelqu'un ?"), visait sa présence et ses horaires (sms du 12 février 2019 : "tu me dis quand tu arrives que l'on s'appelle ?", sms du 11 avril 2019 : "tu seras au bureau à quelle heure ?"), sms du 16 mai 2019 :

"tu arrives à quelle heure ?") et intervenait dans la prise de ses congés (sms du 22 mai 2019 : "par rapport aux vacances, je pense que ce serait bien que tu te reposes au moins une semaine cet été").

Il ressort, par ailleurs, des sms échangés que M. \_\_\_\_\_ a fait état à plusieurs reprises de versements de "mois de salaire" en retard tandis que M. I \_\_\_\_\_ indiquait le 12 avril 2019 : "il n'y a pas de problème de pouvoir progressivement vous avoir de meilleurs salaires si fort investissement il y a derrière pour dépoter". Les derniers échanges de sms permettent de constater (sms du 13 août 2019) un questionnement de l'intimé relatif au paiement du "salaire" de juillet.

Ces éléments ne permettent pas de retenir dans les termes développés par la société \_\_\_\_\_ que les parties auraient été liées par une simple relation de prestation de services alors qu'il s'en déduit, par des éléments objectifs renversant la présomption de non-salariat à compter du 11 novembre 2016 et justifiant de cette relation à compter du 12 septembre 2016, que M. I \_\_\_\_\_ rendait compte de son travail à M. \_\_\_\_\_ qui lui donnait des objectifs et directives à cet égard et les validait tandis que la gestion de son temps de travail était fonction de celui de l'entreprise à l'intérieur de laquelle il faisait partie d'une équipe.

En conséquence, le jugement du conseil de prud'hommes a lieu d'être confirmé en ce qu'il a retenu la compétence de la juridiction prud'homale pour connaître des demandes de M. \_\_\_\_\_ se déduisant de cette relation salariale.

Il sera statué sur les dépens et frais irrépétibles dans les termes du dispositif.

### **PAR CES MOTIFS**

**La cour,**

Statuant publiquement, par arrêt **contradictoire** et en dernier ressort,

**CONFIRME** le jugement entrepris ;

**Vu** l'article 700 du code de procédure civile,

**CONDAMNE** la société \_\_\_\_\_ à payer à M. I \_\_\_\_\_ la somme de 2 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile ;

**DÉBOUTE** la société \_\_\_\_\_ de sa demande de ce chef ;

**CONDAMNE** la société \_\_\_\_\_ aux dépens.

- Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- Signé par Madame Isabelle VENDRYES, Présidente et par Madame Carine DJELLAL, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

**LE GREFFIER,**

Pour expédition conforme  
Le Greffier en Chef

**LA PRÉSIDENTE,**

