

ORDONNANCE DE LA COUR (huitième chambre)

22 avril 2020 (\*)

« Renvoi préjudiciel – Article 99 du règlement de procédure de la Cour – Directive 2003/88/CE – Aménagement du temps de travail – Notion de “travailleur” – Entreprise de distribution de colis – Qualification des coursiers engagés sur le fondement d’un accord de services – Possibilité pour le coursier d’engager des sous-traitants et de fournir des services similaires de façon concomitante à des tiers »

Dans l’affaire C-692/19,

ayant pour objet une demande de décision préjudicielle au titre de l’article 267 TFUE, introduite par le Watford Employment Tribunal (tribunal du travail de Watford, Royaume-Uni), par décision du 18 septembre 2019, parvenue à la Cour le 19 septembre 2019, dans la procédure

**B**

contre

**Yodel Delivery Network Ltd,**

LA COUR (huitième chambre),

composée de M<sup>me</sup> L. S. Rossi, présidente de chambre, MM. J. Malenovský (rapporteur) et F. Biltgen, juges,

avocat général : M. M. Campos Sánchez-Bordona,

greffier : M. A. Calot Escobar,

vu la décision prise, l’avocat général entendu, de statuer par voie d’ordonnance motivée, conformément à l’article 99 du règlement de procédure de la Cour,

rend la présente

**Ordonnance**

- 1 La demande de décision préjudicielle porte sur l’interprétation des dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l’aménagement du temps de travail (JO 2003, L 299, p. 9).
- 2 Cette demande a été présentée dans le cadre d’un litige opposant B à Yodel Delivery Network Ltd (ci-après « Yodel ») au sujet de la qualification du statut professionnel de B dans son rapport de travail avec cette entreprise.

**Le cadre juridique**

***Le droit de l’Union***

- 3 L’article 2 de la directive 2003/88 dispose :

« Aux fins de la présente directive, on entend par :

1. “temps de travail” : toute période durant laquelle le travailleur est au travail, à la disposition de l'employeur et dans l'exercice de son activité ou de ses fonctions, conformément aux législations et/ou pratiques nationales ;

[...] »

### ***Le droit du Royaume-Uni***

4 La directive 2003/88 a été transposée en droit national par les Working Time Regulations 1998 (règlement relatif au temps de travail de 1998), dont l'article 2 dispose :

« Dans le présent règlement,

[...]

on entend par “travailleur” une personne qui a conclu ou travaille en vertu [...] :

a. d'un contrat de travail ; ou

b. de tout autre contrat, exprès ou implicite et (s'il est exprès) oral ou écrit, par lequel la personne s'engage à effectuer ou à fournir personnellement tout travail ou tout service pour une autre partie au contrat dont le statut n'est pas, en vertu du contrat, celui de client de la profession ou de l'activité commerciale exercée par cette personne ;

et toute référence à un contrat de travail sera interprétée mutatis mutandis ;

[...] »

### **Le litige au principal et les questions préjudicielles**

5 B est coursier local de livraison de colis. Il exerce son activité exclusivement pour le compte de l'entreprise Yodel, une entreprise de livraison de colis, depuis le mois de juillet 2017.

6 Aux fins d'exercer son activité, B a dû suivre une formation en vue de se familiariser avec l'utilisation de l'appareil portatif de livraison mis à sa disposition par Yodel.

7 Les coursiers locaux qui exercent leur activité au profit de cette entreprise sont engagés sur le fondement d'un accord de services de coursier qui précise qu'ils sont des « entrepreneurs indépendants ».

8 Ceux-ci mettent leur propre véhicule à contribution pour procéder aux livraisons des colis pris en charge par Yodel, ainsi que leur propre téléphone portable pour communiquer avec cette entreprise.

9 En vertu de cet accord de services de coursier, les coursiers ne sont pas tenus de fournir la prestation de livraison personnellement, mais peuvent faire appel à un sous-traitant ou à un remplaçant pour tout ou partie de la prestation, dont l'intervention peut être refusée par Yodel si la personne choisie ne présente pas un niveau de compétence et de qualification au moins équivalent à celui exigé du coursier engagé par Yodel. En tout état de cause, le coursier demeure personnellement responsable des actes commis par le sous-traitant ou le remplaçant ou de leurs omissions.

10 Ledit accord de services de coursier précise, en outre, que le coursier est libre de livrer des colis au profit de tiers concomitamment aux services qu'il fournit pour le compte de Yodel.

- 11 En vertu de ce même accord, Yodel n'est pas tenue de faire appel au service des coursiers avec lesquels elle a conclu un accord de services, de même que ceux-ci ne sont pas obligés d'accepter le moindre colis pour livraison. Par ailleurs, lesdits coursiers peuvent fixer un nombre maximal de colis qu'ils sont disposés à livrer.
- 12 S'agissant des horaires de travail, les coursiers avec lesquels Yodel a conclu un accord de services reçoivent les colis à livrer à leur domicile entre le lundi et le samedi de chaque semaine. Ceux-ci doivent être livrés entre 7 h 30 et 21 h 00, ces coursiers restant libres de déterminer, sous réserve des livraisons à délai fixe, le moment de la livraison ainsi que l'ordre et la route appropriés en fonction de leurs convenances.
- 13 Quant à la rémunération, un taux fixe, variable en fonction du lieu de livraison, est établi pour chaque colis.
- 14 Bien que l'accord de services conclu entre Yodel et les coursiers qualifie ceux-ci de « prestataires indépendants », B revendique le statut de « travailleur » au sens de la directive 2003/88. Il considère que, bien qu'il dispose d'un statut fiscal indépendant et qu'il supporte ses propres dépenses professionnelles, il est un employé de Yodel.
- 15 La juridiction de renvoi, saisie par B, précise que des coursiers locaux engagés dans les mêmes conditions que B exercent leur activité de livraison en tant que personne juridique en faisant appel à leur propre personnel.
- 16 Cette juridiction ajoute que, en vertu de la législation nationale, telle qu'appliquée par les juridictions du Royaume-Uni, le statut de « travailleur » suppose que la personne s'engage à exécuter ou à fournir personnellement tout travail ou service. En outre, ce statut serait incompatible avec la faculté de cette personne de fournir ses services à plusieurs clients simultanément.
- 17 Ainsi, premièrement, la circonstance que les coursiers avec lesquels Yodel a conclu un accord de services disposent de la possibilité de sous-traiter les tâches qui leurs sont confiées ferait obstacle, en vertu du droit du Royaume-Uni, à leur qualification de « travailleur ».
- 18 La juridiction de renvoi relève, deuxièmement, que le fait que les coursiers avec lesquels Yodel a conclu un accord de services ne sont pas tenus de fournir leurs services exclusivement à cette entreprise a pour conséquence qu'il convient de les qualifier, conformément au droit du Royaume-Uni, de « prestataires indépendants ».
- 19 La juridiction de renvoi doute de la compatibilité des dispositions de ce droit, ainsi interprétées par les juridictions du Royaume-Uni, avec le droit de l'Union. En outre, dans l'hypothèse où B devait être qualifié de « travailleur » au sens de la directive 2003/88, elle souhaite obtenir des indications quant aux modalités de calcul du temps de travail des coursiers avec lesquels Yodel a conclu un accord de services, dès lors qu'ils sont susceptibles, durant le temps qu'ils consacrent à la livraison de colis pour cette entreprise, de fournir leurs services simultanément à d'autres entreprises, ainsi que d'organiser leur activité avec une grande latitude.
- 20 Dans ces conditions, le Watford Employment Tribunal (tribunal du travail de Watford, Royaume-Uni) a décidé de surseoir à statuer et de poser à la Cour les questions préjudicielles suivantes :
  - « 1) La directive [2003/88] fait-elle obstacle à certaines dispositions de droit national qui exigent qu'une personne s'engage à effectuer ou à prêter "personnellement" tout travail ou tout service qu'elle est tenue de fournir pour qu'elle soit couverte par le champ d'application de la directive ?
  - 2) En particulier :

- 2.1. Le fait qu'une personne ait le droit d'engager des sous-traitants ou des "remplaçants" pour effectuer ou prêter tout ou partie du travail ou des services qu'elle est tenue de fournir signifie-t-il qu'elle ne doit pas être considérée comme un travailleur aux fins de la directive [2003/88] soit :
    - 2.1.1. dans l'absolu (le droit d'engager un remplaçant étant incompatible avec le statut de travailleur) ; ou
    - 2.1.2. uniquement en ce qui concerne toute période où elle exerce le droit de substitution (de sorte qu'elle doit être considérée comme un travailleur pendant les périodes où elle effectue effectivement le travail ou preste les services) ?
  - 2.2. Est-il déterminant pour l'établissement du statut de travailleur aux fins de la directive [2003/88] que le requérant en cause [n'ait], dans les faits, pas exercé son droit de sous-traiter ou de recourir à un remplaçant alors que d'autres personnes engagées sur la base de conditions matériellement identiques l'ont fait ?
  - 2.3. Est-il déterminant pour l'établissement du statut de travailleur aux fins de la directive [2003/88] que d'autres entités, dont notamment des sociétés à responsabilité limitée et des sociétés en commandite, [soient] engagées à des conditions matériellement identiques à celles du requérant en cause ?
- 3) Est-il déterminant pour l'établissement du statut de travailleur aux fins de la directive [2003/88] que l'employeur présumé [ne soit] pas obligé d'offrir du travail au requérant individuel ce qui veut dire que le travail est offert "en fonction des besoins" et/ou que le requérant individuel n'est pas obligé d'accepter ce travail ce qui veut dire que le travail est "toujours soumis au droit absolu du coursier de ne pas accepter un travail offert" ?
  - 4) Est-il déterminant pour l'établissement du statut de travailleur aux fins de la directive [2003/88] que le requérant individuel [ne soit] pas obligé de travailler exclusivement pour l'employeur présumé, mais [puisse] fournir de manière concomitante des services similaires à tout tiers, y compris des concurrents directs de l'employeur présumé ?
  - 5) Est-il déterminant pour l'établissement du statut de travailleur aux fins de la directive [2003/88] que le requérant individuel [n'ait], dans les faits, pas exercé le droit de fournir des services similaires à des tiers alors que d'autres personnes engagées à des conditions matériellement identiques l'ont fait ?
  - 6) Aux fins de l'[article 2, paragraphe 1,] de la directive [2003/88], comment le temps de travail d'un travailleur doit-il être calculé dans des circonstances où le requérant individuel n'est pas tenu de travailler un nombre fixe d'heures, mais est libre de fixer ses propres heures de travail dans le cadre de certains paramètres (par exemple entre 7 h 30 et 21 heures) ? En particulier, comment le temps de travail doit-il être calculé lorsque :
    - 6.1. la personne n'est pas tenue de travailler exclusivement pour l'employeur présumé durant ces heures et/ou certaines activités réalisées durant ces heures (par exemple conduire) peuvent bénéficier tant à l'employeur présumé qu'à un tiers ;
    - 6.2. le travailleur se voit reconnaître une grande latitude quant à la façon d'effectuer le travail de sorte qu'il peut organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé ? »

### **Sur les questions préjudicielles**

- 21 En vertu de l'article 99 de son règlement de procédure, la Cour peut, notamment lorsqu'une réponse à une question posée à titre préjudiciel peut être clairement déduite de la jurisprudence ou lorsque la

réponse à la question posée ne laisse place à aucun doute raisonnable, décider, à tout moment, sur proposition du juge rapporteur, l'avocat général entendu, de statuer par voie d'ordonnance motivée.

- 22 Il y a lieu de faire application de cette disposition dans la présente affaire.
- 23 Par ses questions, qu'il convient de traiter conjointement, la juridiction de renvoi demande, en substance, si la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une personne, engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante, soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés :
- de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
  - d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
  - de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et
  - de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certaines conditions, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé.
- 24 À titre liminaire, il convient de constater que la directive 2003/88 ne définit pas la notion de « travailleur ».
- 25 Toutefois, la Cour s'est déjà prononcée sur cette notion.
- 26 Elle a ainsi notamment jugé que ladite notion revêt une portée autonome, propre au droit de l'Union (arrêt du 20 novembre 2018, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, C-147/17, EU:C:2018:926, point 41).
- 27 À cet égard, dans le cadre de la qualification au regard de la notion de « travailleur » au sens des dispositions de la directive 2003/88, à laquelle il appartient au juge national de procéder, celui-ci doit se fonder, pour déterminer dans quelle mesure une personne exerce ses activités sous la direction d'une autre, sur des critères objectifs et apprécier globalement toutes les circonstances de l'affaire dont il est saisi, ayant trait à la nature tant des activités concernées que de la relation entre les parties en cause (voir, en ce sens, arrêts du 14 octobre 2010, *Union syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, EU:C:2010:612, point 29, et du 26 mars 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, point 29).
- 28 Une relation de travail supposant l'existence d'un lien de subordination entre le travailleur et son employeur, l'existence d'un tel lien doit être appréciée dans chaque cas particulier en fonction de tous les éléments et de toutes les circonstances caractérisant les relations entre les parties (arrêts du 10 septembre 2015, *Holterman Ferho Exploitatie e.a.*, C-47/14, EU:C:2015:574, point 46, ainsi que du 20 novembre 2018, *Sindicatul Familia Constanța e.a.*, C-147/17, EU:C:2018:926, point 42).
- 29 Ainsi, la caractéristique de la relation de travail est la circonstance qu'une personne accomplit pendant un certain temps, en faveur d'une autre et sous la direction de celle-ci, des prestations en contrepartie desquelles elle touche une rémunération (arrêts du 26 mars 2015, *Fenoll*, C-316/13, EU:C:2015:200, point 27, et du 21 février 2018, *Matzak*, C-518/15, EU:C:2018:82, point 28).
- 30 Plus particulièrement, la Cour a jugé que la qualification de « prestataire indépendant », au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de « travailleur », au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail (arrêt du

4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, EU:C:2014:2411, point 35 et jurisprudence citée).

- 31 Il en est ainsi d'une personne qui, bien qu'embauchée en tant que prestataire de services indépendant au regard du droit national, pour des raisons fiscales, administratives ou bureaucratiques, agit sous la direction de son employeur, en ce qui concerne notamment sa liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de son travail, ne participe pas aux risques commerciaux de cet employeur et est intégrée à l'entreprise dudit employeur pendant la durée de la relation de travail, formant avec celle-ci une unité économique (arrêt du 4 décembre 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, EU:C:2014:2411, point 36 et jurisprudence citée).
- 32 En revanche, une flexibilité accrue quant au choix du type de travail et des missions à accomplir, des modalités d'exécution de ces tâches ou travaux, des horaires et du lieu de travail, ainsi que davantage de liberté dans le recrutement des propres collaborateurs sont les éléments qui sont en général associés aux fonctions d'un prestataire de services indépendant (arrêt du 10 septembre 2014, Haralambidis, C-270/13, EU:C:2014:2185, point 33).
- 33 Il appartient à la juridiction de renvoi de vérifier, au regard de la jurisprudence citée aux points 27 à 32 du présent arrêt, si un entrepreneur indépendant, tel que B, est susceptible d'être qualifié de « travailleur » au sens de cette jurisprudence, en tenant compte des circonstances en cause au principal.
- 34 Cela étant, afin de donner une réponse utile à la juridiction de renvoi, il convient d'apporter les précisions suivantes.
- 35 Il découle des particularités du dossier soumis à la Cour qu'une personne, telle que B semble disposer, à l'égard de son employeur présumé, d'une large latitude.
- 36 Dans ces circonstances, il convient d'examiner quelles sont les conséquences de cette large latitude sur l'indépendance d'une telle personne et, notamment, si, malgré les facultés, évoquées par la juridiction de renvoi, dont cette personne dispose, son indépendance n'est que fictive.
- 37 En outre, il convient de vérifier s'il est permis d'établir, dans les circonstances propres à l'affaire au principal, l'existence d'un lien de subordination entre B et Yodel.
- 38 À cet égard, concernant, premièrement, la faculté d'une personne, telle que B, de désigner des sous-traitants ou des remplaçants afin d'effectuer les tâches en cause, il est constant que cette faculté n'est subordonnée qu'à la condition que le sous-traitant ou le remplaçant concerné dispose de compétences de base et de qualifications équivalentes à la personne avec laquelle l'employeur présumé a conclu un accord de services, tel que celui en cause au principal.
- 39 Ainsi, l'employeur présumé ne peut exercer qu'un contrôle limité sur le choix du sous-traitant ou du remplaçant par ladite personne, sur la base d'un critère purement objectif, et ne peut pas faire prévaloir ses éventuels choix et préférences personnels.
- 40 Deuxièmement, il ressort du dossier soumis à la Cour que, en vertu de l'accord de services en cause au principal, B dispose d'un droit absolu de ne pas accepter les tâches qui lui sont attribuées. En outre, il peut lui-même fixer une limite contraignante au nombre de tâches qu'il est prêt à accomplir.
- 41 Troisièmement, s'agissant de la faculté d'une personne, telle que B, de fournir des services analogues à des tiers, il apparaît que cette faculté est susceptible d'être exercée au profit de tout tiers, y compris au profit des concurrents directs de son employeur présumé, étant entendu qu'elle peut être exercée parallèlement et de façon simultanée au profit d'une pluralité de tierces personnes.

- 42 Quatrièmement, en ce qui concerne le temps de « travail », s'il est vrai qu'un service tel que celui en cause au principal, doit être fourni dans des plages horaires déterminées, il n'en demeure pas moins qu'une telle exigence est inhérente à la nature même de ce service, dès lors que le respect de ces horaires apparaît comme indispensable pour assurer la bonne exécution dudit service.
- 43 Eu égard à l'ensemble de ces éléments, d'une part, l'indépendance d'un coursier tel que celui en cause au principal n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il ne semble, a priori, pas exister de lien de subordination entre lui et son employeur présumé.
- 44 Cela étant, il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à B, ainsi qu'à l'activité économique qu'il exerce, à sa qualification conformément à la directive 2003/88, et ce au regard des critères jurisprudentiels énoncés aux points 27 à 32 de la présente ordonnance.
- 45 Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une personne engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés :
- de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
  - d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
  - de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et
  - de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé,

dès lors que, d'une part, l'indépendance de cette personne n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il n'est pas permis d'établir l'existence d'un lien de subordination entre ladite personne et son employeur présumé. Toutefois, il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à cette même personne, ainsi qu'à l'activité économique qu'elle exerce, à sa qualification au regard de la directive 2003/88.

### **Sur les dépens**

- 46 La procédure revêtant, à l'égard des parties au principal, le caractère d'un incident soulevé devant la juridiction de renvoi, il appartient à celle-ci de statuer sur les dépens.

Par ces motifs, la Cour (huitième chambre) ordonne :

**La directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une personne engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés :**

- **de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;**

- **d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;**
- **de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et**
- **de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé,**

**dès lors que, d'une part, l'indépendance de cette personne n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il n'est pas permis d'établir l'existence d'un lien de subordination entre ladite personne et son employeur présumé. Toutefois, il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à cette même personne, ainsi qu'à l'activité économique qu'elle exerce, à sa qualification au regard de la directive 2003/88.**

Signatures

---

\* Langue de procédure : l'anglais.