

## JULIANO BARRA

UNIVERSITÉ MACKENZIE-BRÉSIL, UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON-SORBONNE

LA VISION DU TRAVAIL VIA DES PLATEFORMES NUMÉRIQUES  
PAR LA COUR SUPRÊME DU BRÉSIL

Le Tribunal Supérieur du Travail - « TST » du Brésil- n'a pas encore tranché de manière définitive sur la nature juridique de la relation entre les travailleurs (*riders*) et les plateformes numériques. Certes, certains arrêts reconnaissent une relation de travail subordonné, mais pour d'autres, il s'agit d'un travail indépendant. Pourtant, les instances juridictionnelles du travail, dans leur majorité, admettent que tout travailleur d'une plateforme est nécessairement un salarié.

Ainsi, dans un dossier analysé par la 11<sup>e</sup> chambre du *Tribunal Regional do Trabalho* - « TRT » de Minas Gerais (deuxième instance), les juges ont établi l'existence d'une relation d'emploi subordonné entre le chauffeur et l'entreprise Cabify, ce qui a abouti à une condamnation. Toutefois, il ne faudrait pas conclure trop vite que tout travailleur d'une plateforme est nécessairement un salarié.

Le *Supremo Tribunal Federal* - « STF », c'est-à-dire la Cour Suprême brésilienne -, a rendu en décembre 2023 un arrêt qui a mis en évidence que plusieurs décisions de la *Justice du Travail* ne sont pas en phase avec les précédents de la Cour (I), ce qui a eu pour première conséquence la révocation de décision du TRT de Minas Gerais et le transfert du dossier devant une juridiction civile et non travailliste (II).

I - LES PRÉCÉDENTS DE LA COUR SUPRÊME SUR  
L'EXTERNALISATION DES ACTIVITÉS

Le STF admet l'externalisation du travail de toutes les activités des entreprises. Ainsi, une entreprise de technologie de l'information peut signer un contrat avec une autre entreprise qui a le même objet social pour réaliser une prestation de service pour un client.

Mais, conformément à la jurisprudence travailliste de l'époque, cette externalisation, pour être licite, devait se limiter aux activités qui ne sont pas liées aux activités principales de l'entreprise, soit les activités attachées aux fonctions périphériques ou secondaires (nettoyage ou sécurité, par exemple).

La Cour Suprême, dans un ensemble de décisions, a déjà validé cette possibilité au nom du principe de la libre entreprise et de la liberté d'entreprendre, conformément aux arrêts suivants : (i) action directe en constitutionnalité ADC n°48 ; (ii) *Arguição de descumprimento de preceito fundamental* ADPF n°324 ; (iii) recours extraordinaire RE n°958.2529 (Thème 725) ; (iv) action directe en inconstitutionnalité ADI n°5.835 et (v) et recours extraordinaire RE n°688.223 (Thème 590).

Ainsi, dans l'ADC n°48, jugé le 15 avril 2020, la Cour Suprême, réunie en formation plénière, a statué que « la Constitution n'impose pas une manière unique de structurer la production.

Au contraire, le principe constitutionnel de libre entreprise garantit aux agents économiques la liberté de choisir leurs stratégies commerciales (article 170 de la Constitution). La protection constitutionnelle du travail n'exige pas que toute prestation de services rémunérée soit une relation de travail subordonné (article 7<sup>e</sup> de la Constitution)».

Dans le même sens, le jugement de l'ADPF n°324 a établi la constitutionnalité de l'externalisation d'activités liées aux activités principales de l'objet social de l'entreprise ou aux activités dites secondaires : « Il est licite que l'entreprise externalise toutes les activités (activité principale et secondaires, connexes ou complémentaires), ce qui ne constitue pas en soi une relation de travail subordonné entre l'entreprise et le travailleur.

En cas d'externalisation, le donneur d'ordres a la responsabilité de : i) vérifier l'aptitude et la capacité économique du prestataire de services ; et de ii) répondre subsidiairement du non-respect des normes du travail, ainsi que des obligations en matière de sécurité sociale, conformément à l'article 31 de la loi n°8.212/1993 ».

De plus, l'assemblée plénière de la Cour, dans le recours extraordinaire RE n°958.252 (Thème 725), a reconnu la possibilité d'organiser la division du travail non seulement par l'externalisation, mais aussi par d'autres moyens pratiqués par les agents économiques.

La thèse adoptée est formulée en ces termes : « L'externalisation ou toute autre forme de division du travail entre différentes entités juridiques est licite, quel que soit l'objet social des entreprises concernées, en maintenant la responsabilité subsidiaire de l'entreprise contractante ».

Tout compte fait, la position réitérée de la Cour a été consolidée par la validation de la constitutionnalité des formes alternatives de relation de travail au-delà du travail subordonné, ce qui a eu des conséquences sur l'affaire « Cabify ».

## II - LA COUR SUPRÊME NE RECONNAÎT PAS LA RELATION DE TRAVAIL SUBORDONNÉ AVEC UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE

La 11<sup>e</sup> chambre du *Tribunal Regional do Trabalho* de Minas Gerais, dans un jugement en appel, a conclu à l'existence d'une relation de travail subordonné entre un chauffeur indépendant et l'entreprise Cabify.

Les points suivants ont été affirmés par les juges : (i) il existe une relation directe entre la plateforme numérique et le chauffeur ; (ii) cette relation est qualifiée de travail subordonné ; et (iii) la plateforme numérique est une entreprise de transport, et non d'intermédiation, entre un chauffeur indépendant et un client.

Selon les juges de fond, le faisceau d'indices était favorable à la requalification du contrat d'indépendant en salarié. L'article 3<sup>e</sup> « des Lois Consolidées du Travail » (ci-après « CLT ») prévoit que toute personne qui fournit des services de manière non occasionnelle/certaine/non aléatoire à un employeur, sous sa subordination juridique et en contrepartie d'un salaire, est qualifiée de salariée.

De fait, au Brésil, pour qu'une relation juridique puisse être qualifiée de contrat de travail, il est nécessaire que plusieurs éléments soient réunis : le versement d'une

rémunération, le caractère habituel et intuitus personae de la prestation ainsi que l'existence caractérisée d'une situation de subordination juridique.

L'entreprise Cabify, après la publication de cette décision, a immédiatement saisi la Cour Suprême par le biais d'une « Réclamation Constitutionnelle » (article 102, I, 1, de la Constitution), ce qui est inhabituel eu égard aux stratégies procédurales plus usuellement pratiquées (présentation d'un recours auprès le Tribunal Supérieur du Travail - TST).

En dépit de la décision, l'entreprise a présenté ses griefs de la façon suivante :

- La décision est contraire à la jurisprudence du Tribunal Fédéral Suprême -*Supremo Tribunal Federal*, STF- , car ce dernier admet différents types de contrats distincts du contrat de travail visé par la CLT.
- Le cadre de la relation établie entre le chauffeur et la plateforme numérique est celui prévu par la loi n°11 442/2007 du transporteur indépendant, ce qui constitue une relation commerciale.
- Le travail effectué *via* la plateforme technologique ne peut pas être qualifié à partir des critères établis par les articles 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> de la CLT, étant donné que le chauffeur peut décider quand et s'il fournira son service de transport pour les utilisateurs de l'application Cabify, qu'il n'est soumis à aucune exigence minimale de travail, ni à un nombre minimum de voyages, ni à aucun contrôle ou sanction des décisions prises par le conducteur.
- Par-delà, l'entreprise Cabify est une plateforme de technologie qui assure la mise en relation entre les utilisateurs enregistrés dans sa base de données et des chauffeurs partenaires autonomes, qui louent la plateforme pour avoir accès aux clients.
- Admettre la décision du TRT de Minas Gerais serait aller à l'encontre de la jurisprudence consolidée de la Cour Suprême avec, de surcroît, une violation des précédents d'application obligatoires pour toutes les instances judiciaires : (i) action directe en constitutionnalité ADC n°48 ; (ii) *Arguição de descumprimento de preceito fundamental* ADPF n°324 ; (iii) recours extraordinaire RE n°958.2529 (Thème 725) ; (iv) action directe en inconstitutionnalité ADI n°5.835 ; et (v) et recours extraordinaire RE n°688.223 (Thème 590).

De ce fait, la 1<sup>ère</sup> chambre de la Cour Suprême (« Réclamation Constitutionnelle » n°60.347, a, dans son arrêt du 5 décembre 2023, donné raison à l'entreprise Cabify en décidant d'infirmer la décision du TRT de Minas Gerais.

Pour les juges, la relation juridique entre le chauffeur et la plateforme numérique n'est pas une relation de travail subordonnée, mais une relation de nature civile/commerciale. En résumé, les *riders* sont des travailleurs indépendants et les entreprises peuvent externaliser leurs activités principales sans qu'y soit reconnue une relation de travail.

Dans la foulée, les juges ont émis des critiques sévères à l'égard de la *Justice du Travail*, qui rendrait des décisions visant les plateformes numériques fondées sur des raisons idéologiques et non techniques, considérant l'ensemble des précédents obligatoires susmentionnés non respectés par les tribunaux du travail.

D'ailleurs, pour donner une plus grande sécurité juridique aux justiciables, la Cour Suprême analysera prochainement, *via* son assemblée plénière, une autre affaire sur le même sujet, afin de créer un précédent obligatoire.

La controverse entre travailleurs et plateformes numériques s'achemine vers son terme, du moins du point de vue de la Cour Suprême, allant probablement dans le sens d'une qualification du travail de plateforme comme un travail indépendant.