



RAPPORT DE Mme VALÉRY, CONSEILLÈRE

Arrêt n° 927 du 27 septembre 2023 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 20-22.465

Décision attaquée : 8 octobre 2020 de la cour d'appel de Paris

**M. [Y] [W]
C/
la société TTT**

*Le présent dossier est connexe au dossier 2022466.
Il contient une proposition de rejet non spécialement motivé de la première
branche du moyen, et vaut avis 1015 s'agissant de la recevabilité des
interventions volontaires à l'instance.*

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [W], immatriculé en son nom personnel au registre du commerce et des sociétés, a réalisé des prestations de livraisons à domicile pour le compte de la société TTT gérant l'application dénommée « Tok Tok Tok », dans le cadre d'un contrat signé le 23 avril 2014 et intitulé « contrat de réalisation de prestations TTT », d'une durée d'un an, renouvelable tacitement au-delà de cette durée pour de nouvelles périodes de deux ans, à charge pour chacune des parties d'y mettre fin dans les conditions prévues par l'article 16 du contrat.

L'intéressé a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification du contrat en contrat de travail, ainsi que le paiement de diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

Le conseil de prud'hommes de Paris, par jugement du 1^{er} février 2018, a rejeté l'exception d'incompétence et a débouté M. [W] de ses demandes.

Par arrêt du 8 octobre 2020, la cour d'appel de Paris a confirmé le jugement.

Déclaration de pourvoi par M. [W] le 2 décembre 2020.

Mémoire ampliatif produit par M. [W] le 2 avril 2021 (*demande article 700 cpc : 3.500 €*).

Intervention volontaire de la Fédération Sud Commerces et Services et du syndicat CNT-Solidarité ouvrière, le 2 avril 2021.

Mémoire en défense produit par la société TTT le 21 juin 2021 (*demande article 700 cpc : 5.000 €*), mémoire complémentaire produit le 4 octobre 2021.

2 - Exposé du moyen unique

M. [W] fait grief à l'arrêts de le débouter de l'intégralité de ses demandes tendant à voir reconnaître l'existence d'un contrat de travail avec la société TTT et partant de voir condamner la société TTT à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail, alors :

1°/ que le juge ne peut mettre à la charge d'une partie une preuve impossible à rapporter ; qu'en écartant, comme étant dépourvue de valeur probante, les captures d'écran de textos versées aux débats par le coursier, aux motifs qu'elles étaient envoyées par un expéditeur inconnu, alors pourtant que la plateforme numérique communique avec ses livreurs via une application qui lui est propre et qui est conçue de manière impersonnelle, par le biais du téléphone fourni par ladite plateforme, de sorte qu'il est impossible au livreur de justifier de l'identité de l'expéditeur des messages qui lui sont adressés, la cour d'appel, qui a mis à la charge dudit livreur une preuve impossible à rapporter, a violé l'article 1315 devenu 1353 du code civil ;

Proposition de rejet non spécialement motivé de cette branche

La notion de « preuve impossible à rapporter » est parfois évoquée à propos de la preuve d'un fait négatif. Cependant, « il n'existe pas à proprement parler de principe d'interdiction d'exigence de la preuve d'un fait négatif. C'est par le jeu de répartition de l'article 1353 du Code civil que l'on permet de contourner la preuve du fait négatif. Il arrive en effet que le juge renverse la charge de la preuve en invoquant l'impossibilité de prouver un fait négatif » (Jurisclasseur civil, Art. 1353 Fasc. unique : Preuve des obligations – Charge de la preuve et règles générales, n°28 et 29).

2°/ que selon l'article L. 8221-6 du code du travail, les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation sur les registres ou répertoires que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail ; que l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre ; 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 ; que peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution ; qu'il suit de là qu'en retenant, pour débouter M. [W] de

l'intégralité de ses demandes, que ce dernier ne rapporte pas la preuve qu'il exerçait ses fonctions dans le cadre d'un service organisé, sans rechercher si, en se connectant à la plateforme TokTokTok, dont le fonctionnement était parfaitement décrit par les parties et le contrat conclu, le coursier n'intégrait pas un service organisé par la société TTT, service qui n'existait que grâce à cette plate-forme, à travers l'utilisation duquel il ne constituait aucune clientèle propre, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner et analyser tous les éléments de preuve qui leur sont fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en retenant, pour débouter M. [W] de l'intégralité de ses demandes, qu'il n'est pas démontré que la société TTT exerçait un contrôle assorti d'un pouvoir de sanction sur le port de la tenue ITT, les photographies de la tenue "TokTokTok" et les règles d'or du Runner ou l'attestation - 3 – de témoin fournie n'étant pas probantes sur ce point, sans examiner les différentes clauses du contrat de réalisation de prestations (article 1 de l'annexe 2 du contrat et article 16.2 dudit contrat) ainsi que la charte de qualité de service Tok Tok, démontrant bien l'obligation de porter la tenue au logo de la société sous peine de sanction, à savoir la résiliation du contrat, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que 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 la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ; qu'en refusant de prendre en compte les stipulations contractuelles liant effectivement les parties, pour retenir l'existence d'un pouvoir de contrôle et de sanction de l'employeur, alors pourtant que les juges du fond peuvent parfaitement se fonder sur les conditions d'exercice de la prestation de travail telles que définies par le contrat, sans pour autant être tenus par les qualifications juridiques qui y sont mentionnées, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5°/ que selon l'article L. 8221-6 du code du travail, les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation sur les registres ou répertoires que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail ; que l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre ; 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 ; que peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution ; qu'il suit de là qu'en déboutant M. [W] de l'intégralité ses demandes, sans rechercher, comme elle y était pourtant invitée, si l'utilisation d'une carte bancaire fournie par l'employeur, pour effectuer les achats qui étaient ensuite livrés, ne démontrait pas l'intégration du coursier à un service organisé par la société TTT, la cour d'appel a entaché derechef sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

6°/ que l'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle ; qu'en s'abstenant de rechercher, comme elle y était pourtant invitée, selon quelles modalités était rémunéré le coursier, alors pourtant que la rémunération du prestataire en fonction d'un taux horaire constitue un indice permettant de retenir l'existence d'une relation de travail salarié, la cour d'appel a entaché derechef sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

7°/ qu'en s'abstenant encore de s'expliquer sur l'obligation pesant sur le coursier d'accepter la mission qui lui est confiée, quelle que soit ses modalités d'exécution, la cour d'appel a une nouvelle fois entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

8°/ qu'en déboutant M. [W] de l'intégralité de ses demandes, aux motifs qu'il ne pouvait être tiré aucune conséquence du contenu de l'article 6-2.17 du contrat de réalisation de prestations liant la société TTT à M. [W] prévoyait notamment que durant toute la durée du contrat et pour une durée

de 5 ans à l'issue de celui-ci soit par arrivée à son terme, ou en cas de résiliation, le prestataire s'engageait à ne pas directement ou indirectement mener ou participer à des prestations identiques ou similaires ou à un projet identique ou similaire au projet de TTT que ce soit sur le territoire ou hors du territoire et que compte-tenu des investissements importants déployés par la société TTT sur ce projet, en cas de manquement du prestataire à cet engagement, celle-ci pourra appliquer de plein droit après mise en demeure préalable une pénalité de 100 000 €, alors pourtant qu'une telle clause d'exclusivité ou de non-concurrence qui a empêché le coursier de développer la moindre clientèle personnelle, comme il le démontrait, était manifestement incompatible avec le statut d'indépendant, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Statut des travailleurs de plateforme (application « Tok Tok Tok», livraison de plats préparés)

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

OBSERVATIONS PREALABLES SUR LA RECEVABILITE DE L'INTERVENTION DES SYNDICATS

Selon les articles 327 et 330 du code de procédure civile, les interventions volontaires ne sont admises devant la Cour de cassation que si elles sont formées à titre accessoire, à l'appui des prétentions d'une partie et ne sont recevables que si leur auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.

L'irrecevabilité de l'intervention volontaire de la Fédération Sud Commerces et Services et du syndicat CNT-Solidarité ouvrière est susceptible d'être relevée d'office.

4-1 - ELEMENTS DE JURISPRUDENCE DES JURIDICTIONS FRANÇAISES

Sont ci-dessous reproduits certains développements de notre rapport sous le dossier n°20-14.870 (dit « Le Cab »).

La notion de subordination

Selon la jurisprudence ancienne et constante de la Cour de cassation, 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 dépend des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle : le juge, lorsqu'il est saisi d'une action fondée sur l'existence d'un contrat de travail, doit donc rechercher, si au regard des conditions de fait, une relation de travail salariée est caractérisée.

Cette jurisprudence n'exclut pas de prendre en compte les termes du contrat, en ce qu'ils précisent des conditions d'exercice de la prestation de travail, mais impose au juge, si la dénomination que les parties ont donné du contrat est contestée, d'apprécier l'existence d'un contrat de travail en considération des circonstances de fait dans lesquelles la prestation de travail a été exécutée.

Le critère essentiel permettant de distinguer le contrat de travail de toute autre relation contractuelle est l'existence d'un lien de subordination, dans l'exécution du travail,

défini de manière constante comme le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements (**Soc. 13 novembre 1996, n° 94-13.187, Bull.1996, V, n°386 ; Soc.4 mars 2020, n°19-13.316, publié**).

Cependant, le juge devant s'attacher aux éléments de fait dans l'opération de qualification de la relation contractuelle, il doit rechercher si ces éléments caractérisent un état de subordination : il procède alors selon la méthode du faisceau d'indices.

La subordination ne procède pas toujours d'une relation de pouvoir entre l'employeur et un individu pris de manière isolé : elle peut être fonctionnelle, et résider dans le mode d'organisation collective du travail.

Selon la jurisprudence constante de la chambre sociale, le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail, et cette solution est constante (**mêmes arrêts**). Il n'est alors pas nécessaire de démontrer que le travailleur a lui-même reçu, à titre individuel, des directives, dont la bonne exécution a fait l'objet d'un contrôle par l'employeur. La subordination résulte des contraintes collectives imposées à la communauté organisée des salariés.

La méthode de qualification de la relation contractuelle

Selon l'article L.8221-6 du code du travail, sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription, les personnes physiques immatriculées notamment au registre du commerce et des sociétés ou au répertoire des métiers. L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

La méthode du faisceau d'indices, et particulièrement la recherche de l'existence d'un travail au sein d'un service organisé, est couramment mise en oeuvre lorsqu'il s'agit de renverser la présomption prévue par les dispositions précitées.

Ces indices correspondent à des sujétions variées d'ordre administratif ou juridique, et certains relèvent de la dépendance économique du travailleur :

- l'insertion du travailleur dans un organigramme, l'usage de papier à lettres et de cartes de visite à l'entête de la société (**Soc., 14 février 2018, n°16-15.640**)
- le fait que le travailleur exerce une activité exclusive pour le donneur d'ordre, que cette exclusivité soit contractuelle ou factuelle (**Soc. 10 décembre 2002, n°00-44.646 ; 15 mars 2006, n°04-47.396, 04-47.379 ; Soc. 12 janvier 2011, n°09-66.982 ; 16 novembre 2016, n°15-26.354 ; Civ. 2e, 26 novembre 2020, n° 19-24.303 ; 8 octobre 2020, n° 19-16.606,**
- la fixation unilatérale du prix des services par le donneur d'ordre (**Soc. 10 décembre 2002, n°00-44.646 ; Civ. 2e, 13 décembre 2005, n°04-18.104 ; Soc. 2 juillet 2003, n°01-43.018 ; Civ. 2e, 20 mai 2010, n°08-21.817 ; Soc. 16 novembre 2016, n°15-26.354 ; Civ. 2e, 26 novembre 2020, n° 19-24.303 ; 8 octobre 2020, n°19-16.606**)
- le fait que le travailleur n'assume aucun risque économique (**Civ. 2e, 13 décembre 2005, n° 04-18.104 ; 26 novembre 2020, n°19-24.303**) ;
- l'utilisation du matériel et du personnel du donneur d'ordre pour la réalisation de la prestation (**Soc. 4 octobre 2007, n°06-43.562 ; 6 octobre 2010, n°09-43.296 ; Civ. 2e, 20 mai 2010, n°08-21.817 ; 7 juillet 2016, n°15-16.110 ; Soc., 26 septembre 2016, n° 15-10.111 Soc. 6 novembre 2019, n° 18-14.290 ;**

- l'absence de clientèle propre du travailleur ou l'interdiction de choisir ses clients (**Soc. 6 octobre 2010, n°09-43.296 ; Civ. 2e, 20 mai 2010, n°08-21.817 ; Soc. 12 janvier 2011, n° 09-66.982 ; Civ. 2e, 7 juillet 2016, n° 15-16.110 ; 26 novembre 2020, n°19-24.303**).

Statut des travailleurs de plateforme : les précédents dans la jurisprudence de la chambre sociale

La chambre sociale de la Cour de cassation s'est déjà prononcée à trois reprises sur ce contentieux :

Arrêt « Take Eat Easy », Soc., 28 novembre 2018, n° 17-20.079, PBRI

Sommaire : Viole l'article L.8221-6, II du code du travail la cour d'appel qui retient qu'un coursier ne justifie pas d'un contrat de travail le liant à une société utilisant une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant sous le statut de travailleur indépendant des livraisons de repas, alors qu'il résulte de ses constatations que l'application était dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et que la société disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier

Arrêt « Uber », Soc.4 mars 2020, n°19-13.316, PBRI

8. *Selon la jurisprudence constante de la Cour (Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société générale), 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.*

9. *Selon cette même jurisprudence, peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.*

10. *A cet égard, la cour d'appel a retenu que M. F... a été contraint pour pouvoir devenir "partenaire" de la société Uber BV et de son application éponyme de s'inscrire au Registre des Métiers et que, loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV, qui n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel il ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont entièrement régis par la société Uber BV.*

11. *La cour d'appel a retenu, à propos de la liberté de se connecter et du libre choix des horaires de travail, que le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV.*

12. *Au sujet des tarifs, la cour d'appel a relevé que ceux-ci sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plateforme Uber par un mécanisme prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix, puisque le contrat prévoit en son article 4.3 une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", M. F... produisant plusieurs corrections tarifaires qui lui ont été appliquées par la société Uber BV et qui traduisent le fait qu'elle lui donnait des directives et en contrôlait l'application.*

13. *S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de transport, la cour d'appel a constaté que l'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. F... affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message "Êtes-vous encore là ?", la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter "tout simplement", que cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon lesquelles : "Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber", lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non, ce d'autant que*

le point 2.2 du contrat stipule que le chauffeur "obtiendra la destination de l'utilisateur, soit en personne lors de la prise en charge, ou depuis l'Application Chauffeur si l'utilisateur choisit de saisir la destination par l'intermédiaire de l'Application mobile d'Uber", ce qui implique que le critère de destination, qui peut conditionner l'acceptation d'une course est parfois inconnu du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plateforme Uber, ce que confirme le constat d'huissier de justice dressé le 13 mars 2017, ce même constat indiquant que le chauffeur dispose de seulement huit secondes pour accepter la course qui lui est proposée.

14. Sur le pouvoir de sanction, outre les déconnexions temporaires à partir de trois refus de courses dont la société Uber reconnaît l'existence, et les corrections tarifaires appliquées si le chauffeur a choisi un "itinéraire inefficace", la cour d'appel a retenu que la fixation par la société Uber BV d'un taux d'annulation de commandes, au demeurant variable dans "chaque ville" selon la charte de la communauté Uber, pouvant entraîner la perte d'accès au compte y participe, tout comme la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de "comportements problématiques" par les utilisateurs, auxquels M. F... a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.

15. La cour d'appel, qui a ainsi déduit de l'ensemble des éléments précédemment exposés que le statut de travailleur indépendant de M. F... était fictif et que la société Uber BV lui avait adressé des directives, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction, a, sans dénaturer des termes du contrat et sans encourir les griefs du moyen, inopérant en ses septième, neuvième et douzième branches, légalement justifié sa décision.

L'un des points essentiels de la jurisprudence de la chambre sociale s'agissant de ce contentieux, est de retenir que la liberté du travailleur de se connecter sur la plateforme aux plages horaires de son choix et de choisir son volume de travail n'est pas en soi exclusive d'un lien de subordination, si les conditions d'exécution du travail démontrent l'existence de cette subordination, et notamment, lorsqu'il est établi que le travailleur exerce son activité au sein d'un service organisé et que le donneur d'ordre détermine unilatéralement les conditions d'exécution de ce travail.

La Cour de justice de l'Union européenne elle-même (CJUE, 13 janvier 2004, Allonby, C-256/01, point 72) s'agissant d'une enseignante sous statut de travailleur indépendant, qui effectuait des vacances dans un collège, a considéré que le fait « qu'aucune obligation ne pèse sur ces enseignants d'accepter une vacation » était sans incidence, le juge se devant « d'examiner dans quelle mesure est restreinte la liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu du travail ».

Arrêt « Le Cab », Soc., 13 avril 2022, n° 20-14.870, publié au Bulletin

Sommaire : 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. Peut constituer un indice de subordination le travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution.

Ne donne pas de base légale à sa décision, la cour d'appel qui retient l'existence d'un contrat de travail entre un chauffeur et une plateforme en se déterminant par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la plateforme, sans constater que celle-ci a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation.

Ce dernier arrêt est commenté en ces termes à la « Lettre de la Chambre sociale » [Mars-Avril 2022 page 4] :

« Cet arrêt se démarque de la décision emblématique rendue par la formation plénière de cette chambre dans un litige opposant un chauffeur à la société Uber (Soc.4 mars 2020, no19-13.316, publié au rapport annuel).

Dans cette dernière affaire, la Cour de cassation, après avoir rappelé sa jurisprudence classique quant à la définition du lien de subordination issue de l'arrêt Société générale du 13 novembre 1996 (n°94-13187), avait approuvé la cour d'appel d'avoir retenu l'existence d'un contrat de travail, en relevant, non seulement que le chauffeur avait intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, mais également que celui-ci s'était vu imposer un itinéraire particulier dont il n'avait pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires étaient appliquées si le chauffeur ne suivait pas cet itinéraire, que la société avait la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à partir de trois refus de courses et que le chauffeur pouvait perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de comportements problématiques, ce dont il résultait l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui avait le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements. C'est en mobilisant largement la notion de « travail au sein d'un service organisé lorsque l'employeur en détermine unilatéralement les conditions d'exécution » que la cour d'appel de Paris, dans l'affaire Voxtur ayant donné lieu à l'arrêt de cassation du 12 avril 2022, avait retenu l'existence d'un contrat de travail Or, l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé ne constitue qu'un indice d'un lien de subordination, qui, depuis l'arrêt Bardou du 6 juillet 1931, est entendu comme une subordination juridique.

Les éléments retenus par la cour d'appel, s'ils attestaient des contraintes pesant sur le chauffeur, présentaient essentiellement une coloration économique (interdépendance entre les contrats de location et d'adhésion à la plateforme, fixation unilatérale du montant des courses et facturation par la plateforme, incitation à accepter des courses), ou bien participaient du service proposé par la plateforme de mobilité, et en l'espèce, de son positionnement sur un secteur « haut de gamme » (absence de choix du véhicule, évaluation du chauffeur par les clients eux-mêmes, conditionnant le maintien de la relation contractuelle...). La géolocalisation du chauffeur est une condition même du bon fonctionnement de la plateforme, puisque comme la cour d'appel l'avait souligné, elle permettait d'assurer une répartition optimisée et efficace des courses. Si les juges du fond ont retenu dans cette affaire que cette géolocalisation permettait d'assurer un contrôle du chauffeur, il n'en résultait pas, au contraire du cas d'espèce que la chambre sociale avait examiné à l'occasion de l'affaire « Uber » ayant donné lieu à l'arrêt du 4 mars 2020, que cette géolocalisation avait permis de contrôler l'exécution de directives données au chauffeur dans l'exécution de sa prestation, directives dont l'existence n'avait d'ailleurs pas été relevée par la cour d'appel, pas plus qu'elle n'avait constaté l'existence d'un pouvoir de sanction de leur non-respect.

C'est donc en constatant que la cour d'appel s'était déterminée par des motifs insuffisants à caractériser l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon des conditions déterminées unilatéralement par la plateforme, sans constater que celle-ci a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation, que la chambre sociale a cassé l'arrêt. »

Le doyen de la chambre sociale a également précisé que cet arrêt « n'est pas un revirement de la jurisprudence des arrêts Uber et Take it easy ; il censure la cour d'appel qui aurait dû constater - conformément aux arrêts Take it easy et Uber - que la plateforme a adressé au chauffeur des directives sur les modalités d'exécution du travail, et qu'elle disposait du pouvoir d'en contrôler le respect et d'en sanctionner l'inobservation » [Semaine Sociale Lamy, N° 2004, 13 juin 2022].

Si l'on met à part le cas des plateformes de mobilité, la chambre sociale de la Cour de cassation ne s'est prononcée pour l'instant qu'à l'égard d'une seule plateforme de

livraison (Take eat easy, arrêt précité du 28 novembre 2018, ainsi que des arrêts dans le même sens : **Soc.13 avril 2022, n°20-21.395 et autres**).

S'agissant des juridictions du fond, à notre connaissance aucune décision, à l'exception des deux arrêts attaqués par le présent pourvoi et le pourvoi connexe G2022466, n'a été rendue à hauteur d'appel à l'égard de la plateforme Toktoktok.

Un contentieux abondant s'est développé à l'égard de la plateforme Deliveroo : des pourvois ont été formés contre des arrêts de la cour d'appel de Paris, l'un du 7 avril 2021 excluant la qualification de contrat de travail, l'autre du 6 juillet 2022, reconnaissance l'existence d'un contrat de travail ; ils sont en cours d'étude.

4-2 - TRAVAUX LEGISLATIFS, JURISPRUDENCE EUROPEENNE, ET DROIT COMPARE

Il est renvoyé aux développements de nos rapports sous les dossiers n°19-13.316 dit « Uber » et n°20-14.870 (dit « Le Cab »), sous réserve des point d'actualisation ci-après.

Droit interne

La loi n°2016-1088 du 8 août 2016 a inséré dans le livre III de la septième partie du code, un titre IV « Travailleurs utilisant une plateforme de mise en relation par voie électronique », applicable, selon les articles L.7341-1 de ce code et l'article 242 bis du code général des impôts « *aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service* ».

Ces dispositions offrent un minimum de droits au travailleur, dont la prise en charge par la plateforme de sa cotisation d'assurance couvrant le risque d'accidents du travail, un droit d'accès à la formation professionnelle, le droit de se constituer en syndicats, et l'interdiction de sanction du travailleur en cas de mouvement de grève.

Cette loi a en outre inséré dans le code des transports,(articles L1326-1 à L1326-4) de dispositions « *spécifiques à la mise en relation de travailleurs ayant recours à des plateformes pour exercer une activité de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur ou de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues* »

L'ordonnance n°2021-484 du 21 avril 2021 a créé une Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi, établissement public ayant pour mission la régulation des relations sociales entre les plateformes telles que définies ci-dessus, et les travailleurs qui leur sont liés par un contrat commercial. A ce titre, elle est notamment chargée d'organiser un scrutin destiné à mesurer la représentativité des organisations de travailleurs indépendants exerçant soit dans le secteur des activités de conduite d'une voiture de transport avec chauffeur, soit dans le secteur des activités de livraison de marchandises au moyen d'un véhicule à deux ou trois roues, motorisé ou non.

L'ordonnance n°2022-492 du 6 avril 2022 a quant à elle défini les conditions de représentativité des organisations professionnelles représentant les plateformes.

Cette ordonnance a par ailleurs renforcé les droits des travailleurs de plateforme fixés par les articles L.1326-1 et suivants du code des transports, qui sont en l'état les suivants :

- délivrance d'informations, lors de la proposition de prestation, relatives à la distance couverte par cette prestation, la destination et le prix minimal garanti dont ils bénéficieront, déduction faite des frais de commission ;
- délai raisonnable pour accepter ou refuser la prestation proposée ;
- interdiction de toute pénalité en cas de refus d'une proposition de prestation de transport (interdiction notamment de suspendre ou mettre fin à la relation contractuelle au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions) ;
- droit du travailleur de choisir ses plages horaires d'activité et leurs périodes d'inactivité, et droit de se déconnecter durant leurs plages horaires d'activité ;
- droit des travailleurs de ne pas se voir imposer l'utilisation d'un matériel ou d'un équipement déterminé ;
- droit de recourir, simultanément, à plusieurs intermédiaires ou acteurs de mise en relation avec des clients en vue de la réalisation de ces prestations ou commercialiser, sans intermédiaire, les services de transport qu'ils exécutent ;
- détermination libre de leur itinéraire au regard notamment des conditions de circulation, de l'itinéraire proposé par la plateforme et le cas échéant du choix du client ;
- est réputée non écrite, toute stipulation prévoyant que l'exercice des droits ci-dessus peut engager la responsabilité contractuelle des travailleurs, constituer un motif de suspension ou de rupture du contrat, ou justifier des mesures pénalisant les travailleurs dans l'exercice de leur activité

Droit européen

La Commission européenne a présenté le 9 décembre 2021 une proposition de directive européenne relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme : ce texte fixerait des critères objectifs (tenant par exemple à l'existence de règles impératives spécifiques dans la tenue ou la conduite du travail, un contrôle effectif du travail, une limitation, notamment au moyen de sanctions, de la liberté d'organiser le travail et de la possibilité de se constituer une clientèle personnelle), dont serait déduite, s'ils étaient caractérisés, une présomption de salariat.

Droit comparé

Par deux arrêts du 30 mai 2022 rendus à l'égard des plateformes *Uber* (mobilité) et *Uber eats* (livraison), le Tribunal fédéral suisse a requalifié la relation contractuelle avec les travailleurs en contrat de travail. Relevant que selon la jurisprudence fédérale, les éléments caractéristiques de ce contrat sont donc une prestation de travail, un rapport de subordination, un élément de durée et une rémunération, le Tribunal ajoute que le lien de subordination « place le travailleur dans la dépendance de l'employeur sous l'angle personnel, organisationnel et temporel ainsi que, dans une certaine mesure, économique ».

S'agissant des plateformes de livraison, le Tribunal supremo de Madrid, équivalent de notre chambre sociale en Espagne, a rendu une décision le 25 septembre 2020, particulièrement éclairante. Alors qu'en Espagne, la définition du contrat de travail est duelle, et comprend à la fois une subordination juridique et une dépendance économique, il apparaît, dans la jurisprudence du Tribunal supremo, que les indices de dépendance économique couramment relevés recourent ceux que la Cour de

cassation retient au titre des indices de subordination¹. S'agissant du coursier de la plateforme de livraison Glovo, le Tribunal, pour requalifier la relation contractuelle en contrat de travail, a retenu les éléments suivants :

- la plateforme est la seule à disposer des informations nécessaires pour gérer le système d'entreprise (les entreprises partenaires, les commandes, etc.).
- la société Glovo perçoit directement le prix de la prestation facturée au consommateur ;
- elle fixe unilatéralement le prix des services fournis, le mode de paiement, et la rémunération des coursiers, qui leur est versée par elle-même et non par les clients de la plateforme : ni les commerces partenaires ni les consommateurs ne sont les clients du coursier, qui n'a aucun lien contractuel et aucun échange avec les uns ni avec les autres et s'est limité à fournir une prestation dans les conditions déterminées par la plateforme ;
- la société Glovo établit les factures correspondant à la prestation réalisée, les communique aux coursiers qui en vérifient la conformité et les retournent à l'entreprise, pour que la rémunération prévue par ces documents leur soit versée ;
- les moyens de production essentiels appartiennent à la société Glovo : il ne s'agit pas du téléphone portable et de la moto, qui certes sont la propriété du coursier, mais de l'application numérique développée par la plateforme, sans laquelle la prestation offerte aux consommateurs et aux commerces partenaires ne pourrait exister.

4-3 - LES CIRCONSTANCES DE L'ESPECE

Le contrat signé par M. [W] le 23 avril 2014 se compose des conditions générales, des conditions particulières (annexe 1), de la charte déontologique du runner (annexe 2).

Selon ces documents, le modèle économique proposé par la plateforme est le suivant : la société TTT propose à des internautes un service en ligne d'achats de produits de leur choix, sous forme d'un mandat d'achat et de livraison, moyennant l'intervention d'un prestataire. Ce prestataire est « une société dont l'objet est de proposer des prestations de services à des entreprises dans le domaine de l'achat-livraison et de la livraison-course ». Le prestataire fait exécuter ces prestations en les confiant à des « runners ». La société TTT délivre au prestataire, en recourant à une application numérique, un « ordre de mission », mentionnant les conditions d'exécution de la prestation, et met à sa disposition du matériel (gilet à l'effigie de la société, sac de transport, smartphone, topcase) et une carte bancaire lui permettant de faire l'achat du produit à livrer.

L'article 1 de la charte déontologique du runner impose au prestataire l'utilisation du matériel fourni par la société lors de l'exécution de la mission.

L'article 7 de la même charte prévoit une géolocalisation du runner via son smartphone, « aux fins de gestion du service TTT ».

¹ Pour un exposé détaillé et une mise en perspectives avec l'arrêt Uber du 4 mars 2020, voir : « *Le chauffeur Uber et le coursier Glovo, comparaison d'une requalification de la relation de travail* », Revue de droit du travail avril 2021, p.231

Selon le point 4 des conditions particulières du contrat, le prestataire s'engage, dès lors qu'un runner est identifié en disponibilité, à ce que les ordres de mission du runner déterminés par la société TTT soit tous et sans exception, réalisés, sauf cas de force majeure.

La procédure de suivi d'un ordre de mission est décrite en ces termes :

« TTT envoie au prestataire une notification via l'application d'un nouvel ordre de mission ; le runner prend l'ordre de mission et exécute l'ensemble de la procédure ».

Le prestataire doit informer la société TTT, via l'application et au plus tard, deux jours calendaires au préalable, du début de disponibilité et de fin de disponibilité des runners. Le prestataire informe également à l'avance la société dans un minimum de cinq jours ouvrables, des périodes prévues de non-activité pour lui-même et/ou ses runners.

Selon la charte déontologique, le prestataire doit prévenir le runner que celui-ci est tenu, dès lors qu'il s'est mis en disponibilité auprès de TTT, d'accepter tous les ordres de mission². Le prestataire doit également imposer au runner qu'il s'assure, durant l'exécution de ses ordres de mission et pendant les périodes d'attente, qu'il est toujours joignable.

Le point 6.2.15 des conditions générales prévoit la possibilité pour la société TTT d'infliger une pénalité au prestataire en cas de retard dans la réalisation d'une ou plusieurs prestations par rapport aux délais.

Selon le point 6 de des conditions particulières, la rémunération du runner est fixée contractuellement à 12 euros par « heure de pleine disponibilité incluse dans les horaires de planning convenu entre TTT et le prestataire ».

L'article 7.3 des conditions générales confère à la société TTT un « droit d'audit et de contrôle » sur la réalisation des prestations, lui assurant la possibilité de « procéder à l'inspection des moyens et modalités liées à la réalisation des prestations en question ».

L'article 16.2 des conditions générales du contrat prévoit une faculté de résiliation par la société en cas de tout manquement du prestataire à l'une de ses obligations ou à l'un de ses engagements au titre du contrat.

L'article 6.2.17 de ces mêmes conditions générales stipule que le prestataire, durant toute la durée du contrat et pour une durée de cinq ans à l'issue de celui-ci soit par arrivée à son terme, ou en cas de résiliation, s'engage à ne pas directement ou indirectement mener ou participer à des prestations identiques ou similaires ou à un projet identique ou similaire au projet de TTT que ce soit sur le territoire ou hors du territoire ; la violation de cet engagement étant passible d'une pénalité de plein droit après mise en demeure préalable, d'un montant de 100 000 €.

Concrètement, dans les cas d'espèce objets du pourvoi, le « prestataire » et le « runner » constituaient une seule et même personne (ce que les conditions

² L'obligation d'exécution de la mission n'est donc pas limitée à l'ordre de mission préalablement accepté par le coursier, comme le soutient le mémoire en défense p.19

particulières autorisent expressément, voir §3 de l'article 3), ce dont il résulte notamment que M. [W] se voyait délivrer du matériel qu'il était tenu d'utiliser pour l'exécution de sa prestation, qu'il devait indiquer ses plages de disponibilité sur l'application au minimum deux jours à l'avance, qu'il était tenu d'accepter tous les ordres de mission proposés durant ces plages horaires en s'assurant de rester toujours joignable, que le retard dans l'exécution de la prestation était susceptible de justifier une pénalité, qu'il était rémunéré selon un taux horaire fixe sur toute la durée de la période de disponibilité, et qu'il était tenu à l'issue de la durée du contrat de ne pas exercer des prestations concurrentes pendant une durée de cinq ans.

Pour débouter M. [W] de sa demande de requalification du lien contractuel, la cour d'appel a statué aux motifs suivants :

Sur l'existence d'un lien de subordination juridique, force est de constater que M. [W] ne rapporte pas la preuve qu'il exerçait ses fonctions dans le cadre d'un service organisé.

En effet, aucun élément ne prouve que la société TTT lui ait imposé de respecter des horaires de travail. Les captures d'écran de textos envoyés par un expéditeur inconnu à [A] sont inopérantes. Il en est de même du document dénommé 'journée type' comportant des captures d'écran d'un téléphone portable qui ne mentionnent ni M. [W], ni la société TTT. Aucune pièce n'est produite par M. [W] établissant, comme il le prétend, qu'il aurait été convoqué à des réunions par la société TTT et qu'il aurait suivi une formation complète et obligatoire à la demande de cette dernière. Le courrier électronique de M. [Z] en date du 26 mars 2018 qui atteste que la société TTT a bien organisé une réunion entre 12H00 et 14H00 le 2 avril 2014 à l'espace Cléry [comme la capture d'écran d'un texto envoyé par '[J]' à une personne indéterminée, n'ont aucune valeur probante sur ces points. Le fait que la société TTT ait mis à la disposition de M. [W] une tenue TTT et un téléphone portable et qu'il lui ait remboursé un chargeur de batterie de téléphone n'établit pas la réalité du lien de subordination qu'il invoque.

M. [W] ne justifie pas de la réalité de directives ou d'ordres de la société TTT. Il se contente d'affirmer, sans produire aucun élément, qu'il n'avait aucune liberté quand à la manière de réaliser son travail dans le choix des lieux d'achat et des bien commandés.

Il ne justifie pas plus d'un pouvoir de contrôle par la société TTT de son activité et de la faculté pour cette dernière de sanctionner ses agissements. Ses développements sur le contrôle permanent du 'runner' par le biais d'un téléphone portable équipé de la fonction de géolocalisation par GPS, étayés par aucun élément de preuve, sont inopérants. Il n'est pas démontré que la société TTT exerçait un contrôle assorti d'un pouvoir de sanction sur le port de la tenue ITT. Les photographies de la tenue 'TokTokTok' et les règles d'or du Runner ne sont pas probantes sur ce point. La cour relève qu'il ne ressort pas plus des éléments de la cause qu'il aurait été tenu de rendre compte de son activité à la société TTT. La réalité d'un pouvoir de notation de la société TTT n'est pas plus démontrée. La seule référence au contrat de prestation de service qui prévoit un droit d'audit et de contrôle de la société TTT n'est pas suffisante, l'existence d'une relation de travail dépendant comme indiqué précédemment des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

L'auto-facturation non discutée, à laquelle la société TTT a recouru, que la loi autorise dans certaines conditions dans le cadre d'un contrat de prestation de service, n'établit pas plus la réalité du lien de subordination juridique. C'est vainement que M. [W] affirme sans pièce qu'il aurait été dans l'impossibilité de contrôler le montant de ses prestations et informé par sms des variations de prix au bon vouloir d'ITT. La cour relève que les factures produites, à l'en-tête de [W] [Y] [Adresse 4] sont d'un montant variable.

Le fait invoqué qu'il n'ait eu aucune clientèle personnelle est sans incidence sur l'existence d'un lien de subordination juridique.

Il ne peut être tiré aucune conséquence du contenu de l'article 6-2-17 du contrat visé dans l'exposé du litige, que M. [W] qualifie de clause d'exclusivité ou de non concurrence, l'existence d'une relation de travail dépendant des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur, la cour relevant que les clauses de non concurrence comme d'exclusivité peuvent être insérées dans un contrat de prestations de service.

La lettre de résiliation du contrat de prestations de service en date du 25 novembre 2015 envoyée par la société TTT dans le cadre de l'article 16-2 du contrat de prestation de service, qui prévoit que tout manquement du prestataire à l'un de ses engagements contractuels peut entraîner la résiliation du contrat après mise en demeure comportant l'indication des manquements auxquels il doit être mis fin, n'établit pas plus la réalité d'un lien de subordination juridique.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, c'est à juste titre que le conseil de prud'hommes a considéré que la preuve de l'existence d'un contrat de travail entre la société TTT et .[W] n'était pas rapportée et a débouté ce dernier de l'ensemble de ses demandes.