

-CONSEIL DE PRUD'HOMMES  
DE LYON

---

N° RG F 20/00746 - NO Portalis  
DCYS-X-B7E-F7L2

---

SECTION Activités diverses

---

AFFAIRE

M. A.

contre

S.A.R.L. UBER B.V.,  
S.A.S.U. UBER FRANCE

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT

Audience du 20 JAN 2023

(...)

**FAITS, DEMANDES ET MOYENS DES PARTIES**

Monsieur M. A., après avoir intégré une société quel que soit sa forme en tant qu'indépendant sous l'activité de transport de voyageurs afin de rejoindre les sociétés UBER BV de droit néerlandais et UBER France SAS, a contractuellement signé un contrat dénommé formulaire d'enregistrement de partenariat avec la société UBER BV dans les locaux de LYON de la société UBER France SAS, et a exercé une activité de chauffeur en recourant à la plateforme numérique UBER.

Cette signature du contrat de partenariat a été régularisée après que les salariés de l'agence de LYON de UBER France SAS ont vérifié la détention par le chauffeur VTC de l'ensemble des documents prévus par le Code des transports et les documents de la société d'accueil qui a été créée concomitamment ainsi que la remise des documents complémentaires exigés par les deux sociétés. De même, il a été remis et contrôlé les documents

concernant le véhicule utilisé selon les normes prévus par le Code des transports mais également la justification de la conformité du dit véhicule aux exigences complémentaires des sociétés.

Après vérification de l'ensemble des documents requis tant pour le chauffeur VTC que pour le véhicule, monsieur M. A. a pu ouvrir son compte sur l'application UBER via l'installation du logiciel adéquat dit chauffeur sur son téléphone portable ou smartphone personnel.

Monsieur M. A. a réalisé sa première course le 17 décembre 2016.

Monsieur M. A. a réalisé sa dernière course le 20 janvier 2020.

C'est dans ces conditions que monsieur M. A. a, par requête introductive d'instance réceptionnée par le greffe le 28 février 2020, saisi le Conseil de Prud'hommes de Lyon de plusieurs demandes relatives à une requalification d'un contrat commercial en un contrat de travail, exécution et rupture de son contrat de travail ainsi que sollicitant diverses sommes à caractère indemnitaire et salarial.

Lors de l'audience du bureau de conciliation et d'orientation, aucun accord n'ayant abouti entre les parties, constatant l'échec, l'affaire a fait l'objet de la procédure de mise en l'état. Une ordonnance de clôture de l'instruction a été prononcée.

Monsieur M. A. sollicite que soit rejeté les conclusions et pièces communiquées le jour de la clôture et principalement la demande à titre reconventionnelle de remboursement d'un indu si la relation était requalifiée en contrat de travail et dans le cadre du salaire.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS s'y opposent, ces conclusions et pièces ayant été transmises juste avant que soit prononcé l'ordonnance de clôture de l'instruction. Elles ajoutent que toutes les parties étaient présentes lors de l'audience de mise en l'état et que monsieur M. A. n'a pas demandé de délai et qu'il ne présente aucune demande de rabat de clôture.

Après que la formation de jugement se soit retirée pour en délibérer, par décision non susceptible de recours, le Conseil de Céans rejette la demande, les conclusions ainsi que les pièces présentées par les sociétés UBER BV et UBER France SAS et ce dans leurs intégralités sont recevables.

Au dernier état de ses conclusions ainsi que de ses explications à la barre, le 10 juin 2022, les sociétés UBER BV et UBER France SAS sollicitent du conseil de céans tel que le récapitule le dispositif :

#### In limine litis

- Se déclarer incompétent au profit du Tribunal de commerce de Lyon en l'absence de contrat de travail existant ou démontré entre le demandeur et Uber BV et/ou Uber France SAS ;

- Condamner monsieur M. A. à verser la somme de 250 euros à la société Uber BV et à la société Uber France SAS au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

Si, par extraordinaire, le Conseil requalifie la relation contractuelle entre le demandeur et Uber BV en un contrat de travail, il lui sera demandé de : - Débouter le demandeur de l'ensemble de ses demandes infondées, déraisonnables et non étayées ;

- Condamner à titre reconventionnel le demandeur à rembourser à la société Uber BV la somme trop perçue de 143 341,68 euros ; - Mettre hors de cause la société Uber France SAS.

De son côté et en réplique, monsieur M. A. entend résister et s ' opposer à l'ensemble des demandes des sociétés UBER BV et UBER France SAS, et en l'état de ses dernières écritures et explications à la barre sollicite du conseil de céans tel que le récapitule le dispositif :

DIRE et JUGER que le contrat de partenariat UBER est un statut fictif.

DIRE ET JUGER qu'outre l'exécution d'une prestation de travail et la perception d'une rémunération, monsieur M. A. est sous le lien de subordination des Sociétés UBER BV et UBER FRANCE.

DIRE ET JUGER que la relation contractuelle s'analyse en un contrat de travail à durée indéterminée.

SE DECLARER en conséquence compétent pour statuer sur le litige.

CONDAMNER in solidum la Société UBER BV et la SAS UBER France à verser à monsieur M. A. les sommes suivantes\* (à parfaire au jour du prononcé du jugement à intervenir).

outre intérêts de droit à compter de la demande en justice .

- 1 421 euros bruts de rappel de salaire au titre de la majoration des heures supplémentaires,
- 142 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 12 597 euros bruts à titre de rappel de salaire et en raison du non-paiement lors de l'absence de fourniture de travail,
- 1 259 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 5 264 euros bruts pour rappels de salaire au titre des congés payés non pris ;

outre intérêts de droit à compter de la décision de justice à intervenir •

- 36 504 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 3 042 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 304 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 1 235 euros nets au titre de l'indemnité de licenciement,
- 1 521 euros nets à titre de dommages et intérêts pour procédure irrégulière,
- 1 521 euros nets au titre de l'indemnité de requalification,

- 9 126 euros nets au titre de l'indemnisation pour travail dissimulé, - 5 000 euros nets de dommages et intérêts pour sanction disciplinaire injustifiée,
- 5 000 euros nets de dommages et intérêts au titre du non-respect des congés payés,
  - 5 000 euros nets de dommages et intérêts au titre du non-respect de la législation relative aux durées maximales du travail et aux temps de repos obligatoires,
  - 10 000 euros nets de dommages et intérêts pour non-respect de l'obligation de sécurité de résultat,
  - 24 860 euros nets à titre de remboursement de l'intégralité des frais professionnels exposés pour son activité de chauffeur UBER,
  - 7 324 euros nets à titre de remboursement de l'intégralité des charges sociales prélevées et déboursées pour son activité de chauffeur UBER, - 25 000 euros nets de dommages et intérêts pour fraude à l'application des dispositions du Code du travail,
  - 15 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ;

ORDONNER la capitalisation des intérêts en vertu de l'article 1343-2 du Code

CONDAMNER in solidum la Société UBER BV et la Société UBER France à remettre à monsieur M. A. des bulletins de salaire rectifiés conformes à la décision, dans les 15 jours de la notification du jugement et passé ce délai sous astreinte de 150 euros par jour de retard, SE RÉSERVER le contentieux de la liquidation de l'astreinte ;

CONDAMNER in solidum la Société UBER BV et la SAS UBER France à payer à monsieur M. A. une indemnité de 3 500 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;

CONDAMNER in solidum la Société UBER BV et la SAS UBER France aux dépens ;

ORDONNER l'exécution provisoire de la décision, sans caution ni restriction, sur les dispositions du jugement n'en étant pas assorties de plein droit ; FIXER le salaire de référence à la somme de 1 521 euros bruts.

Pour un plus ample exposé de la procédure et des moyens soulevés, par application de l'article 455 du Code de procédure civile, il convient de se reporter aux conclusions écrites des parties développées et soutenues oralement à l'audience de plaidoiries ainsi que visées par le greffier.

## MOTIFS DE LA DECISION

Les articles 6 et 9 du Code de procédure civile rappellent respectivement qu'à l'appui de leurs prétentions, les parties ont la charge d'alléguer les faits propres à les fonder et d'en rapporter la preuve conformément à la loi. L'article 12 du Code de procédure civile précise que le juge restitue leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

L' article L. 1221-1 du Code du travail précise que le contrat de travail relève du droit commun, mais également tant des articles 1103, 1104 et 1193 du Code civil que l'article L. 1222-1 du Code du travail rappellent que le contrat de travail doit être négocié, formé et exécuté de bonne foi. Il ne peut être révoqué que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

En application de l'article 16 du Code de procédure civile, les pièces versées aux débats et récapitulées au bordereau des pièces communiquées n'ayant donné lieu à aucune contestation quant à la production sont réputées avoir été régulièrement produites et soumises à la libre discussion des parties ainsi que débattues à l'audience.

En application de L'article R. 1453-5 du Code du travail, lorsque toutes les parties sont assistées ou représentées par un avocat, le bureau de jugement du Conseil de Prud'hommes ne statue que sur les prétentions énoncées récapitulées sur forme de dispositif en fin des dernières écritures. Mais la procédure étant orale, tous les moyens ou explications exprimés au cours des débats sont recevables et lorsque toutes les parties sont présentes, sont contradictoires.

Le fait qu'une multitude de chauffeurs VTC souhaiteraient rester indépendants ne serait neutraliser le droit que détient tout citoyen de saisir la justice, droit fondamental, pour faire valoir ses droits notamment en présence de contrat de partenariat fictif.

### Sur la compétence du Conseil de Prud'hommes

Le Code de l'Organisation Judiciaire qui régit notamment les attributions des tribunaux judiciaires de France dispose notamment en son article L.262-1 que le Conseil de Prud'hommes est compétent pour les litiges relevant du Code du travail, complété par les articles R.562-40 et suivants du même Code.

De la combinaison des articles L. 1411-1 et L. 1411-4 du Code du travail, le Conseil de Prud'hommes est seul compétent pour connaître les différends qui peuvent s' élever à I<sup>S</sup> occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions du présent code, toute convention contraire est réputée non écrite.

La juridiction prud'homale est donc compétente pour apprécier les conséquences de la rupture dudit contrat, et il lui revient dans ce cadre de qualifier au préalable la nature de la relation contractuelle existant entre les protagonistes.

### Sur l'existence d'un contrat de travail entre monsieur M. A. et les sociétés Uber France SAS et Uber BV (dites Les sociétés Uber)

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS, à titre In limine litis, s'opposent à cette prétention en considérant que monsieur M. A. échoue à renverser la présomption de non-salariat qui pèse sur lui, qu'elles ne sont pas des donneuses d'ordre et que les chauffeurs qui utilisent l'application Uber ne sont pas dans un lien de subordination juridique à leur égard.

Un seul chauffeur a été requalifié en salarié dans le cadre de l'arrêt de cassation de 2020, cet arrêt a été rendu en raison d'un fonctionnement ancien de la plateforme UBER. Faisant suite à cet arrêt, les chauffeurs UBER peuvent fixer leurs propres tarifs, et que sur la plateforme, ils voient le prix net de la course, le temps et la distance pour rejoindre le passager puis le temps et la distance pour conduire le passager.

Il y a donc la possibilité d'accepter ou non. Les chauffeurs présents à ce jour collaborent toujours avec la plateforme et ont signé un avenant à leur contrat en juillet 2020. La cour de justice européenne a défini la notion de travailleur indépendant postérieurement à cet arrêt de la Cour de cassation. Il n'y a pas lieu de prendre en considération des décisions de justice des autres états. Seules les règles applicables en France doivent recevoir application.

Elles soulignent tout d'abord que le modèle d'Uber consiste à mettre en relation une demande de transport, indépendante par nature, avec une offre de transport aussi indépendante qu'elle ; que le modèle utilisé est fondé sur l'indépendance et la liberté des chauffeurs d'utiliser discrétionnairement l'application ; qu'Uber ne contrôle ni ne dirige le client ou ses chauffeurs. Il n'y a pas de service organisé mais simplement avoir mis en service une plateforme en ligne d'intermédiation de transport destinée à mettre en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des utilisateurs souhaitant en bénéficier.

Elles affirment que la requalification en contrat de travail serait contraire aux aspirations de la plupart d'entre eux. Elles précisent également qu'avec les professionnels de transport, Uber conclut des partenariats commerciaux, leur objet étant la mise à disposition de l'application en échange du versement de frais de service prélevés sur chaque course effectuée via l'application; que ces partenariats sont sans engagement financier pour les chauffeurs indépendants ou les sociétés de transport et qu'ils n'incluent aucune forme d'obligation de travail, ni aucune obligation d'exclusivité.

Elles invoquent l'incompétence du conseil de prud'hommes soulignant que la relation contractuelle entre les appelants et la société Uber BV est de nature commerciale et qu'aucun contrat de travail n'existe entre les parties ; qu'il s'agit de travailleurs indépendants ayant constitué leur propre société, titulaires d'une carte de chauffeur de voiture de tourisme, immatriculés au registre des exploitants de voitures de tourisme avec chauffeur.

Les sociétés Uber en déduisent que la présomption de non-salariat est applicable et que les appelants, pour renverser cette présomption, doivent démontrer, qu'ils fournissaient des prestations à un donneur d'ordre dans des

conditions qui les plaçaient dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard de celui-ci.

Elles relèvent qu'Uber n'a pas la qualité de donneur d'ordre ; que la société Uber n'est pas un exploitant de transport mais un intermédiaire; qu'elle n'est pas le client ni le bénéficiaire direct de la prestation de transport; que ce sont les partenaires, qui réalisent la prestation de transport, qui sont les clients d'Uber, ce dernier lui fournissant un service de mise en relation ; que les véritables donneurs d'ordre des travailleurs réalisant la prestation de transport sont les consommateurs finaux qui bénéficient de cette prestation de transport, un contrat direct étant établi entre les deux.

En l'absence de prestation par le chauffeur VTC avec les sociétés UBER, le premier critère est manquant et il y a lieu pour le Conseil de Prud'hommes de LYON de se déclarer incompétent au profit du Tribunal de Commerce.

De même, les sociétés UBER ne versent pas de rémunération au sens salarial au chauffeur VTC, et en l'absence du deuxième critère il y a lieu pour le Conseil de Prud'hommes de LYON de se déclarer incompétent au profit du Tribunal de Commerce.

Elles soulignent également que les libertés dont bénéficient les chauffeurs utilisant l'application Uber sont incompatibles avec le salariat ; - que les chauffeurs n'ont aucune obligation de travailler par le biais de l'application Uber alors que l'obligation de travailler est inhérente au contrat de travail ; - que le maintien à disposition de l'employeur qui constitue la première obligation que tout contrat de travail met à la charge du salarié, est absente pour les chauffeurs ; - qu'ils restent libres de se connecter ou pas ; - qu'ils n'ont ni obligation de travail, ni durée, ni horaires de travail ; qu'ils sont libres d'utiliser d'autres plateformes et d'accepter les courses ou pas ; - qu'Uber n'impose pas d'ordres et de directives aux chauffeurs utilisant son application ; - que tout cela caractérise l'indépendance des chauffeurs.

Elles considèrent ne pas avoir la qualité de donneur d'ordre et réfutent l'existence d'un lien de subordination avec les chauffeurs qui utilisent l'application Uber.

Les sociétés Uber soulignent que de nombreuses décisions de jurisprudence ont retenu l'indépendance des chauffeurs et leur liberté de travail, exclusives d'une relation salariée.

Elles exposent que la possibilité de suspendre le compte du chauffeur en cas de manquement aux règles de sécurité et de savoir-vivre régissant la communauté Uber, ne saurait emporter la reconnaissance d'un statut de salarié ; mais qu'Uber est responsable, à l'égard du client, de la bonne exécution des obligations du contrat de transport.

Elles précisent que la géolocalisation est inhérente au fonctionnement de l'application et qu'elle n'est pas utilisée pour contrôler en temps réel l'activité des chauffeurs ; que la notation des chauffeurs par les passagers est

facultative et loin d'être systématique ; qu'elle ne relève pas d'un pouvoir de contrôle dont serait détenteur l'employeur; qu'Uber ne met pas en place un service organisé au sein duquel il déterminerait unilatéralement les conditions de travail des chauffeurs; que la fixation par Uber d'un prix minimum de la course et sa facturation ne constituent pas la preuve d'un lien de subordination.

Elles relèvent enfin qu'Uber n'exerce pas un pouvoir disciplinaire à l'égard des chauffeurs ; que la déconnexion d'un compte chauffeur utilisant l'application ne correspond pas à l'exercice d'un pouvoir de sanction par un employeur mais à la faculté donnée à tout acteur économique de rompre un partenariat commercial si les termes et conditions de celui-ci ne sont pas respectés par son cocontractant.

Elles précisent, aux cours des débats et concernant la déconnexion du système après trois refus de courses, qu'il s'agit d'une déconnexion automatique, l'application considérant le chauffeur hors ligne et les courses sont proposées à d'autres chauffeurs. Il n'y a pas d'annulation de compte, car en un clic le chauffeur peut revenir en ligne.

Elles ajoutent qu'elles n'imposent aucun critère particulier pour les véhicules utilisés par le chauffeur VTC, mais uniquement vérifient que ces derniers sont bien conformes à la réglementation tout comme les documents concernant le chauffeur le sont également.

De ces éléments, les sociétés UBER BV et UBER France SAS tirent comme conséquence que monsieur M. A. ne renverse pas la présomption de non-salariat qui lui est applicable.

En réplique tant sur les points soulevés In limine litis et sur le fond, monsieur M. A. demande la requalification de son contrat dit « de partenariat » en contrat de travail et invoque la compétence du Conseil de Prud'hommes précisant que celui-ci peut statuer tant sur l'existence d'un contrat de travail que sur la détermination de la qualité de l'employeur.

Monsieur M. A. est toujours étonné par l'arrogance de la plateforme américaine qui demande au Conseil de Prud'hommes de résister à la jurisprudence de la Cour de cassation qui a souhaité la requalification de salariat pour les chauffeurs VTC d'UBER, tout comme les sociétés UBER BV et UBER France SAS demandent à la juridiction d'adapter la législation au modèle UBER malgré la loi en vigueur.

Plusieurs pays autour de la France ont requalifié la relation commerciale en un contrat de travail, l'Espagne, l'Italie, la Grande Bretagne, la Suisse et dernièrement les Pays-Bas pays où se trouve le siège social de UBER BV.

Les organisations professionnelles patronales du secteur ainsi que les organisations professionnelles salariales demandent depuis plusieurs années que les chauffeurs VTC fussent considérés comme des salariés.

Il rappelle qu'il a saisi la juridiction en 2020, et ce pour la période d'exercice de 2017 à 2020. Il ne s'agit donc pas de juger en fonction des nouvelles conditions d'exercices. Il précise que l'arrêt de la Cour de cassation concerné un chauffeur pour une période de 2017 à 2019, c'est-à-dire dans les mêmes conditions que lui.

Il expose que, pour travailler pour le compte d'Uber, il a obtenu sa carte professionnelle de chauffeur de voiture et a créé une société aux fins d'exercer son activité de chauffeur ; qu'il a installé sur son smartphone, l'application conducteur » visée au point I.I des conditions de partenariat, désignant « l'application logicielle détenue, contrôlée, gérée, maintenue, hébergée, accordée sous licence et /ou conçue par Uber ('), pour fonctionner sur le Dispositif » (appelé aussi smartphone); il souligne qu'est également définie au point 1.3 de l'annexe au contrat de prestations de services, « l'application chauffeur » qui est « l'application mobile Uber qui permet aux prestataires de transport d'accéder aux services Uber afin de chercher, recevoir et exécuter des sollicitations de service de transport sur demande par des utilisateurs».

Il entend démontrer que chaque service de transport qu'il a effectué pour le compte des sociétés Uber, le plaçait dans un lien de subordination à leur égard, celles-ci ayant le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de se sanctionner les manquements de leur subordonné.

A l'appui de ces prétentions, il précise qu'il a intégré un service de prestations de transport créé et entièrement organisé par Uber et qui n'existe que grâce à cette plate-forme ; qu'il n'a jamais développé de clientèle propre s'étant vu interdire de conserver les informations personnelles de ses passagers alors même que ce passager est censé appartenir à sa clientèle ; qu'il n'a jamais eu la possibilité de fixer librement ses tarifs, puisque les sociétés UBER s'autorisent en cas de parcours de course inefficace selon leurs critères de réduire sans son accord le montant de la course, voir en cas de réclamation d'un utilisateur et toujours sans son accord de supprimer le montant de la course.

Il souligne que c'est la société Uber qui recrute les chauffeurs VTC, car c'est elle qui autorise ou non l'utilisation et l'accès à la plate-forme au chauffeur et que pour pouvoir assurer un service de transport par l'intermédiaire de la société Uber, il a été contraint de signer divers documents contenant les règles, ordres et directives imposées par la société Uber.

Qu'ainsi, il était nécessaire d'avoir une voiture aux normes et bien entretenue et qu'il n'était pas possible de se connecter avec un véhicule différent de celui sélectionné dans l'application, le choix du véhicule étant restreint pour l'enregistrement sur la plateforme ; qu'il convenait de rester professionnel en toutes circonstances et se conformer à tout moment aux normes de qualité fixées par la société Uber.

Il expose également que le pouvoir de contrôle de la société Uber commençait dès qu'il se connectait car la société contrôlait au préalable si tous les documents contractuels avaient été signés et si tous les documents relatifs au véhicule et au chauffeur avaient été enregistrés et scannés sur la plate-forme.

Il relève que ce n'est pas le client qui choisit son chauffeur transporteur mais Uber qui affecte aux clients un chauffeur choisi par l'algorithme; qu'Uber ne fournit pas au chauffeur toutes les informations utiles pour lui permettre de donner un accord éclairé et explicite : notamment l'absence des coordonnées complètes du client qui sont détenues par Uber seulement, l'absence du nombre de passagers, l'absence de l'adresse de destination finale, l'absence de la durée estimée de la course, le chauffeur ne choisissant librement ni son client, ni le lieu de ramassage du client, ni le chemin qu'il empruntera pour arriver à destination de la course.

Il précise que ne lui sont transmis, via l'application Uber, que le prénom et l'adresse de prise en charge du client. Il ajoute que le chauffeur est obligé de rester connecté à l'application pendant toute la durée de la course pour permettre à la société Uber de contrôler l'exécution et le suivi de la course ce qui rompt la logique d'un simple service de mise en relation qui devrait s'arrêter une fois la mise en relation effectivement réalisée.

Il explique qu'Uber exerce aussi un contrôle complet sur la rémunération; que la société perçoit directement le prix de la course, prélève un pourcentage, émet la facture et reverse le solde au chauffeur; que c'est elle qui fixe les tarifs, ceux-ci s'imposant au chauffeur et c'est elle qui peut décider de mettre en place un système de majoration tarifaire par zone, ou de diminution du tarif selon certaines circonstances ; que c'est elle encore qui peut proposer des primes au chauffeur si un nombre minimum de courses a été effectué; que cela caractérise son pouvoir souverain.

Il relève également que le pouvoir de contrôle d'Uber sur les chauffeurs se matérialise dans le système de notation instauré par Uber, les conditions de partenariat disant que « Les clients qui ont utilisé le service de conduite seront priés par Uber de commenter le service de conduite et d'attribuer un score pour le service de conduite et le conducteur », le chauffeur « devant maintenir une évaluation moyenne par les utilisateurs, supérieure à l'évaluation minimale moyenne acceptable fixée par Uber sur le territoire, susceptible d'être mise à jour de temps à autre par Uber à son entière discrétion »; que dans son règlement, la société Uber stipule que chaque chauffeur est noté sur 5, et qu'une note inférieure à 4,5/5 est problématique, ce qui a pour conséquence qu'un chauffeur peut tout simplement se voir exclu de l'application.

Il souligne enfin qu'Uber exerce un pouvoir de sanction, par la possibilité qu'a la société d'ajuster le tarif utilisateur et d'opérer unilatéralement une désactivation du compte du chauffeur. Il conclut que tous ces éléments, caractéristiques de l'organisation interne mise en place par la société Uber,

permettent de reconnaître l'existence d'un lien de subordination entre les sociétés UBER BV et UBER France SAS et lui-même.

Il précise que les sociétés UBER BV et UBER France SAS veulent utiliser un arrêt de la cour d'appel de LYON, mais ce dernier fait l'objet d'un pourvoi en cassation et que l'arrêt risque de tomber pendant le délibéré.

Sur le fond, les sociétés UBER BV et UBER France SAS invitent le Conseil de Prud'hommes à juger aujourd'hui en l'état et non sur des périodes d'activité antérieures.

Elles précisent aux cours des débats que les chauffeurs ne sont pas à 600 euros par mois mais plutôt sur une base de salaire qui avoisine les 3 000 euros par mois.

Il est faux de dire qu'il y a une maraude électronique, afin de positionner les chauffeurs sur une zone géographique déterminée. Aucune pièce des contradicteurs ne le démontre. De même, il n'y a aucune pièce qui démontre qu'UBER aurait accès aux contacts et aux données personnelles des chauffeurs. Bien que n'étant pas obligé, il a été mis en place un conseil constitué de partenaires qui émet un avis avant que les comptes soient définitivement clôturés.

Sur question de la formation de jugement, les sociétés UBER BV et UBER France SAS affirment qu'il n'y a pas de lien RH entre UBER et les chauffeurs, il n'y a juste qu'une vérification par UBER s'il détient les documents réglementaires. Il n'y a de relation qu'avec le support UBER, ce n'est qu'un rapport technique en cas de problème avec l'application.

Le Conseil de Céans donne la parole à monsieur M. M., chauffeur VTC et demandeur présent qui précise qu'en tant que chauffeur, on se présente au bureau de LYON, on vient « vierge », ils nous financent une formation qui coûte environ 1 000 euros, qu'ils financent majoritairement, il ne nous reste plus que 20 euros à charge, on nous dirige ensuite vers des loueurs de véhicules ou à des leasings, on n'a rarement de capital propre, donc ils nous orientent également et nous aident dans les démarches. UBER s'occupe de tout, et il y a un accompagnement pour les pièces à fournir et pour récupérer le véhicule. Si on fait la démarche tout seul, cela coûtera beaucoup d'argent, si je passe par eux je ne déboursrai que 20 euros.

Concernant le statut juridique suite à une question de la formation de jugement, il est précisé qu'il y a trois cas, soit une société, soit auto-entrepreneur, soit on demande à être rattaché à une société afin de pouvoir travailler pour UBER, c'est réglé en cinq minutes par un coup de fil et ainsi le fait que l'on soit rattaché à une société nous permet de nous inscrire et de travailler pour UBER.

Sur question de la formation de jugement relatif aux véhicules, les sociétés UBER BV et UBER France SAS affirment que la réponse est donnée par le Code des transports, ce n'est donc pas UBER qui impose cela.

Sur ce :

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS dans le cadre d'observations liminaires arguent qu' il n'y a pas lieu de prendre en considération les décisions judiciaires tant de la CJUE que celles d'autres états, l'analyse devant ce faire par rapport au demandeur et selon les règles applicables en France.

Il y a lieu d'analyser les diverses décisions judiciaires mises en avant par les sociétés UBER BV et UBER France SAS dans le cadre de leur demande In limine litis.

Ainsi il n' aurait pas lieu de prendre en considération l'arrêt 20 décembre 2017 de la CJUE C-434/19 s'agissant d'une affaire relevant du droit espagnol oubliant l'arrêt du 10 avril 2018 C320/16 reprenant la même argumentation mais à l 'encontre de UBER France, qualifiant de service organisée contrôlant le fonctionnement général d'une offre de service de transport urbain malgré les tentatives de faire croire qu'elles ne sont que des intermédiaires électroniques afin de se prémunir du risque d'être considérées comme des employeurs direct ou les donneurs d'ordre de leurs contributeurs.

Cette dernière décision remet totalement en cause l'activité déclarée par la société UBER France SAS dans le cadre de l'extrait K-BIS.

Par contre, les sociétés UBER invitent la juridiction à mettre en œuvre la décision de la CJUE du 22 avril 2020 C-692/19 dans le cadre d'une demande émanant d'un tribunal britannique, qui aurait remis en cause l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020, 11<sup>0</sup> 19-13316, qui aurait reconnu la qualité de salarié à un chauffeur d 'UBER en qualifiant le contrat de partenariat de fictif.

Loin de remettre en cause la décision de la Cour de cassation, bien au contraire, aux termes de cette ordonnance de la Cour de Justice de l'Union Européenne relative à une demande de décision préjudicielle pourtant sur l'interprétation des disposition 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, la Cour rappelle sur la base de cette directive 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.

L'ensemble des facultés cumulatives sont donc à la demande des sociétés UBER aux débats y compris celle relative à la possibilité de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir, faculté que les sociétés UBER ont délibérément occultée dans les explications.

Aux cours des débats, les sociétés UBER affirment que sur la base de cet arrêt de la CJUE, la Cour de cassation par un arrêt du 13 avril 2022 serait revenue sur l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020, n° 19-13316, les mettant en cause.

Tel n'est pas le cas, la Cour de cassation a infirmé l'arrêt de la Cour d'appel, cette dernière ayant insuffisamment caractérisé l'exercice d'un travail au sein d'un service organisé selon les conditions déterminées unilatéralement, sans constater que celle-ci 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. L'affaire a été renvoyée devant la Cour d'appel.

L'arrêt de la Cour de cassation Chambre Sociale du 4 mars 2020, n° 19-13316, mettant en cause les sociétés UBER rappelle 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.

Tout en précisant 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. Justifie légalement sa décision une cour d'appel qui, pour qualifier de contrat de travail la relation entre un chauffeur VTC et la société utilisant une plate-forme numérique et une application afin de mettre en relation des clients et des chauffeurs exerçant sous le statut de travailleur indépendant, retient : 1<sup>o</sup>) que ce chauffeur a intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par cette société, service qui n'existe que grâce à cette plate-forme, 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, 2<sup>o</sup>) que le chauffeur se voit imposer un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix et pour lequel des corrections tarifaires sont appliquées si le chauffeur ne suit pas cet itinéraire, 3<sup>o</sup>) que la destination finale de la course n'est parfois pas connue du chauffeur, lequel ne peut réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non, 4<sup>o</sup>) que la société a la faculté de déconnecter temporairement le chauffeur de son application à

partir de trois refus de courses et que le chauffeur peut perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou de signalements de " comportements problématiques et déduit de l'ensemble de ces éléments 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 et que, dès lors, le statut de travailleur indépendant du chauffeur était fictif.

Les sociétés mettent également en avant l'arrêt de la Cour d'appel du 7 avril 2021, n° 18/02846, concernant la société DELIVERO.

Cette même société DELIVERO de droit néerlandais pour laquelle la Cour d'appel de PARIS a par un arrêt du 6 juillet 2022, 11<sup>0</sup>20/01914, maintenu la qualité de salarié au demandeur confirmant ainsi le jugement du Conseil de Prud'hommes de PARIS RG 19/07142 du 4 février 2020 y compris concernant le travail dissimulé,

De même, la Société DELIVERO a été condamnée le 19 avril 2022 par le Tribunal Correctionnel de PARIS pour travail dissimulé et pour les conséquences civiles par jugement du Tribunal Judiciaire de PARIS du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS versent aux débats un arrêt de la Cour d'appel de PARIS n° 17/03541 chambre commercial (SARL VIACAB/SASU UBER France) qui a condamné la SASU UBER France pour concurrence déloyale et maraudage électronique confirmant ainsi les propos des chauffeurs VTC et infirmant ceux des sociétés UBER BV et UBER France SAS lorsqu'elles allèguent que les demandeurs n'ont pas de preuve sur le maraudage électronique. Pour la partie concernant la qualification ou non de qualité de salarié des chauffeurs UBER, la Cour d'appel a déclaré la demande irrecevable.

La Cour de cassation, Chambre Commerciale, arrêt du 12 janvier 2022, 11<sup>0</sup> 201 1 139, suite à l'arrêt de la Cour d'appel de PARIS du 4 novembre 2022 (SARL VIACAB/TRANSOPCO) a confirmé non seulement la concurrence déloyale mais a également requalifier les contrats des chauffeurs VTC en contrats de travail au regard des conditions d'exercice de leur activité lorsqu'il leur est interdit d'entrer en relation avec les clients obtenus par l'intermédiaire de l'application en dehors du temps de course, qu'ils étaient géolocalisés en permanence dans leur véhicule, que la procédure à suivre pour la réalisation d'une course correspondait à un véritable ordre de course, les chauffeurs ne peuvent décider librement des conditions de réalisation de la prestation.

De même, les jugements d'incompétence du Conseil de Prud'hommes de PARIS des 23 juin 2020, 1+18/09961, et 12 février 2021, 11<sup>0</sup> 20/00883, sont à écarter au regard des arrêts de la Cour d'appel de PARIS 11<sup>0</sup>20/04950 et suivants du 19 septembre 2021 joints au dossier qui a reconnu non seulement la compétence du Conseil de Prud'hommes mais également que les chauffeurs VTC étaient en contrat de travail à durée indéterminée avec les sociétés UBER.

Il en est de même dans le cadre du jugement du Conseil de Prud'hommes de PARIS du 7 février 2022, n° 17/02936, tout comme le jugement du 23 novembre 2021 du Conseil de Prud'hommes de NANTES n° 19/00750 (pièce commune n°39).

Concernant l'ensemble des documents joints aux débats par les sociétés UBER BV et UBER France SAS relatifs à des interviews ou des rapports de commission, outre que le ministre du travail a rappelé que l'arrêt de la Cour de cassation du 4 mars 2020 concernant directement UBER devait s'appliquer, l'article 16 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 consacre comme un élément fondamental de la Constitution la séparation des pouvoirs entre l'exécutif, le législatif et le judiciaire et l'Union européenne la place au rang des valeurs sur lesquelles elle se fonde. Chacun des trois pouvoirs est indépendant et ne doit pas gêner l'action des deux autres. Le caractère spécifique des fonctions judiciaires, sur lesquelles ne peuvent empiéter ni le législateur, ni le gouvernement, non plus qu'aucune autorité administrative ont été rappelés par le Conseil Constitutionnel (notamment les décisions n 2008-562 DC du 21 février 2008 et 2011-192 QPC du 10 novembre 2011). Ces fonctions judiciaires ont pour mission de sanctionner ceux qui ne respectent pas la loi.

Le Conseil de Prud'hommes, juridiction de l'ordre judiciaire, statue en fonction des lois applicables et non de celles très hypothétiques à court, moyen ou long terme.

L'article L.8221-6 du Code du travail dispose notamment que 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 pour les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des URSSAF.

Pour ces personnes, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque ces dernières fournissent directement ou par 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.

L'article L.8221-6-1 du Code du travail stipule qu'est présumé travailleur indépendant celui dont les conditions de travail sont définies exclusivement par lui-même ou par le contrat les définissant avec son donneur d'ordre.

Toutefois, cette présomption légale de non-salariat n'est pas irréfragable mais simple peut être détruite s'il est établi par le prétendu salarié lorsque celui-ci fournit directement ou par une personne interposée des prestations au donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci. (Cass. 2<sup>e</sup> Civ du 7 juillet 2016, n° 1516110).

La qualification de contrat de travail étant d'ordre public, il ne peut y être dérogé par convention. 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.

Élément essentiel du contrat de travail, 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 à des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

L'office du juge est d'apprécier le faisceau d'indices qui lui est soumis pour dire si cette qualification peut être retenue, à partir des constatations de fait quelle est la véritable nature des conventions litigieuses (notamment Cass. Crim 26 mai 1988, 11<sup>0</sup> 86-91969, et 29 septembre 2009, 11<sup>0</sup> 08-82691, Cass. Soc 29 septembre 2009, 11<sup>0</sup>08-44.194, 19 décembre 2000, 11<sup>0</sup> 98-40572).

Il y a contrat de travail quand une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération. 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. (Cass. Soc. 1<sup>er</sup> juillet 2009, 11<sup>0</sup>08-40.513). Les trois éléments, prestation de travail, rémunération de ses prestations et subordination sont cumulatifs, et il incombe au demandeur d'en rapporter la démonstration.

En application des articles 1358 et 1359 du Code civil, la preuve de l'existence d'un contrat de travail peut être rapportée par tous moyens.

Pour identifier les éléments dont la réunion conditionne la qualification de contrat de travail, il est recouru pour chacun d'entre eux à des indices qui sont tirés des conditions de fait dans lesquelles est exercé l'activité, le comportement des parties, les relations qu'elles peuvent entretenir, le lieu et le temps de l'activité, le fait que l'intéressé travaille seul ou avec le concours d'autrui, la propriété du matériel et des matières premières (Cass. Soc. 10 décembre 2002, 11<sup>0</sup>00-44646). Il y a un contrat de travail dès lors qu'un faisceau & indices oriente vers cette qualification sans que l'absence de tel d'entre eux suffise à la faire écarter.

L'imposition d'une fourniture personnelle du travail et exclusive sans pouvoir substituer quiconque constitue un indice d'un contrat de travail (Cass. Soc. 19 décembre 2000, 11<sup>0</sup> 98-40572).

La fourniture du matériel, des matières premières ou de produit que l'employeur met normalement à disposition du salarié pour l'exécution de sa tâche constitue un élément de subordination. Il en est de même lorsque c'est le travailleur qui en est propriétaire, ce dernier cesse d'être un pur locataire de service (Cass. Soc. 30 janvier 1980, 11<sup>0</sup> 78-41036, 7 décembre 1983, n<sup>0</sup> 8141626).

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 (Cass. Soc. 13 novembre 1996, n<sup>o</sup> 94-13187).

L'absence d'exclusivité ne peut écarter la requalification dès lors que le travailleur pendant qu'il est connecté à la plateforme est en pleine exclusivité puisqu'il ne peut prendre personne d'autre, constitue un indice de dépendance économique (Cass. Soc. 19 juin 2013, n<sup>o</sup> 12-17913).

La direction et le contrôle du travail (Cass. Soc. 14 juin 1979, 11<sup>o</sup> 77-41305, 4 mars 1997, 11<sup>o</sup> 93-44805, 13 novembre 1996, 11<sup>o</sup> 94-13187).

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 (Cass. Soc. 29 septembre 2015, 11<sup>o</sup> 14-18142).

Celui qui détient le pouvoir de direction possède la maîtrise de l'organisation et de l'exécution du travail. Ce pouvoir résulte de directive, de consigne, d'avis voire même de conseil (Cass. Soc. 15 février 2006 JCP S 2006, 1255).

Le pouvoir de direction s'oppose au travail effectué en toute indépendance et autonomie. Le travail salarié est également exécuté sous la surveillance de l'employeur (Cass. Soc. 27 mars 2013, n<sup>o</sup> 12-24844).

Lorsque le chauffeur est soumis à un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel de leur position et que la société dispose d'un pouvoir de direction à l'égard de ces derniers pouvant aller jusqu'à l'exclusion, il en résulte l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination (Cass. Chambre Commerciale du 12 janvier 2022, 11<sup>o</sup> 20-1 1-139, Cass. Soc. du 28 novembre 2018, 11<sup>o</sup> 17-20079).

Selon l'article L. 111-7 du code de la consommation :

« 1.-Est qualifiée d'opérateur de plate-forme en ligne toute personne physique ou morale proposant, à titre professionnel, de manière rémunérée ou non, un service de communication au public en ligne reposant sur :

Le classement ou le référencement, au moyen d'algorithmes informatiques, de contenus, de biens ou de services proposés ou mis en ligne par des tiers ;  
2<sup>o</sup> Ou la mise en relation de plusieurs parties en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un contenu, d'un bien ou d'un service. »

Une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante est le libre choix que son auteur fait de la créer ou de la reprendre, outre la maîtrise de l'organisation de ses tâches, sa recherche de clientèle et de fournisseurs (notamment Rép. Min. n<sup>o</sup> 7103 JOAN 6 août 2013).

Est indissociable lié à un service de transport, le service d'intermédiation qui a pour objet au moyen d'une application pour téléphone intelligent, de mettre en relation, contre rémunération, des chauffeurs utilisant leur propre véhicule avec des personnes qui souhaitent effectuer un déplacement urbain (CJUE arrêt du 20 décembre 2017 C-434/15 UBER SYSTEMS SPAIN SL, arrêt du 10 avril 2018 C .320/16 UBER FRANCE), le fournisseur de ce service d ' intermédiation crée en même temps une offre de services de transport urbain, qu'il rend accessible notamment par des outils informatiques et dont il organise le fonctionnement général en faveur des personnes désireuses de recourir à cette offre.

Cette activité ne peut exister qu'uniquement grâce à cette plateforme.

### En l'espèce :

Il convient de relever que les dispositions de l'article 2.4 du contrat de prestations de service dit contrat de partenariat produit aux débats, qualifient de « légale et commerciale la relation d'Uber avec les chauffeurs, qu'elle ne dirige ni ne contrôle ».

Mais la qualification contractuelle que les parties donnent à leur relation doit s'effacer devant les conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité que la convention prétend régir. Il en est de même pour toutes les mentions du même acabit que peuvent contenir la charte UBER ainsi que tous les documents annexes.

### Sur la prestation travail

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS soutiennent qu'elles ne sont qu'une plateforme en ligne d'intermédiation de transports mais dès qu'un chauffeur VTC a accepté une proposition de course avec un utilisateur, il y a un contrat entre ces deux derniers. Les chauffeurs VTC n'exécutent pas de prestation pour les sociétés UBER BV et UBER France SAS.

En réplique, monsieur M. A. maintient qu'il réalise une prestation pour les sociétés UBER BV et UBER France SAS dans le cadre d'un service de transports urbains organisés tout en ajoutant qu'il n'y a pas de contrat entre lui-même et l'utilisateur n'ayant d'ailleurs jamais les données complètes de ce dernier. La logique d'un simple service de mise en relation devrait s'arrêter une fois la mise en relation effectivement réalisée.

La prestation de travail consiste en l'exercice par une personne d'une activité en vue de la production au profit d'une autre personne d'un bien ou d'un service.

Outre que les sociétés UBER BV et UBER France SAS revendiquent de manière récurrente et perdurante depuis des années n'être qu'une plateforme

en ligne d'intermédiation de transports et ce malgré les décisions de justice tant européennes que nationales depuis 2017, monsieur M. A. a 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.

De plus, les sociétés UBER BV et UBER France SAS ne justifient pas de l'existence d'un contrat entre le chauffeur VTC et l'utilisateur alors que ce sont ces sociétés qui détiennent l'ensemble des éléments concernant l'utilisateur, éléments qu'elles refusent de communiquer au chauffeur VTC lorsqu'il en fait la demande notamment afin de connaître les griefs qui lui sont reprochés pour pouvoir présenter ses observations dans le cadre de ce conseil de partenaires mis en place par les sociétés UBER BV et UBER France SAS, démontrant que les clients ne sont pas ceux des chauffeurs VTC mais les leurs.

Monsieur M. A. démontre et justifie de la réalité d'une prestation pour le compte des sociétés UBER BV et UBER France SAS.

#### Sur la rémunération de ses prestations

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS arguent que monsieur M. A. ne démontre pas qu'il perçoit de leur part une rémunération au sens salarial.

En réplique, monsieur M. A. fait valoir que ce sont les sociétés UBER BV et UBER France SAS qui imposent que l'utilisateur règle la course via le système UBER, et que ce sont ces mêmes sociétés qui lui reversent le prix des courses déduction de leur commission à hauteur de 25%.

La rémunération est un des éléments essentiels en vue de la reconnaissance d'un contrat de travail.

La rémunération peut aussi bien être un avantage pécuniaire qu'un avantage en nature et son montant importe peu. A ce stade, ce sont toutes les rémunérations et non uniquement au sens salarial.

De plus de la combinaison des articles L. 136-1-1 du Code de la sécurité sociale et L.3221-3 du Code du travail constitue une rémunération toutes les sommes, ainsi que les avantages et accessoires en nature ou en argent qui y sont associés, dus en contrepartie ou à l'occasion d'un travail, d'une activité ou de l'exercice d'un mandat ou d'une fonction électorale, quelles qu'en soient la dénomination ainsi que la qualité de celui qui les attribue, que cette attribution soit directe ou indirecte.

Monsieur M. A. démontre et justifie par les productions des documents contractuels que l'utilisateur a l'obligation pour régler la course d'utiliser le système UBER, que le chauffeur ne peut accepter tout autre moyen notamment en numéraire sous peine de sanction puisque les sociétés UBER

BV et UBER France SAS considèrent qu'il s'agit d'une fraude avec comme conséquence la fermeture du compte.

Mais également monsieur M. A. justifie par la production des récapitulatifs fiscaux délivrés par la société UBER BV, récapitulatifs nominatifs personne physique et non personne morale, mentionnant le nombre de courses ou de transactions ainsi que le montant de la rémunération totale mais également le montant des frais d' UBER qui corroborent les 25%, somme loin d' être neutre pour une société qui revendique n' être qu'une plateforme en ligne d'intermédiation de transports. Le tableau sur lequel se base les sociétés UBER BV et UBER France SAS pour solliciter un remboursement d'indu mentionne le montant en euros du revenus perçue en tant que chauffeur indépendant

Monsieur M. A. démontre et justifie qu'il perçoit une rémunération versée par les sociétés UBER BV et UBER France SAS.

### Sur le lien de subordination

A la simple analyse des documents suivants qui sont joints au dossier du demandeur, documents contractuels communiqué UBER sur l' application de la charte de communauté à tous les utilisateurs (pièce commune 1), charte de la communauté UBER applicable du 27 février 2017 au 17 avril 2020 (pièce commune n<sup>0</sup>2) extrait du site UBER sur les actions pouvant faire perdre l' accès à l'application UBER (pièce commune n<sup>0</sup>3), contrat de prestation UBER version février 2016, conditions générales version du 5 septembre 2016, déclaration de confidentialité applicable au chauffeur version du 15 juillet 2015 (pièce commune n<sup>0</sup>4), charte de la communauté UBER version du 17 avril 2020 (pièce commune n<sup>0</sup>5), mais également des documents à disposition parcours d'inscription du chauffeur UBER et explications sur la fixation du prix de la course (pièce commune n<sup>0</sup>6), la liste des documents requis pour l'utilisation de l'application UBER (pièce commune n<sup>0</sup>7) les critères de sélections pour acceptation du véhicule sur la plateforme (pièce commune n<sup>0</sup> 9) et procédures de signalement des incidents avec des chauffeurs (pièce commune n<sup>0</sup> 10), il y a deux socles, le premier est constitué de directives et obligations pour le chauffeur VTC et le deuxième de droits y compris discrétionnaire de UBER ainsi que de l'exercice de contrôle de l'activité et des conditions de travail mais également de sanctionner les manquements, caractérisant un déséquilibre entre les parties.

Quel que soit le document, il est rappelé l'obligation pour les chauffeurs de respecter les normes édictées dans la charte UBER dont le non-respect constitue des infractions voir des fraudes susceptibles d'être sanctionnées par une suspension temporaire du compte voire une résiliation du compte.

Pour reprendre le communiqué UBER sur la charte, outre l'obligation de se conformer à la charte, il est précis que les utilisateurs de logiciel UBER s'ils enfreignent la charte peuvent perdre l'accès à leurs comptes mais également

si des actions non effectuées dans le cadre des applications peuvent également constituer des violations.

La déclaration de confidentialité (pièce 4), qui est une annexe de contrat et de la charte, énumère comment UBER collecte les données. Soit, elles sont fournies par le chauffeur VTC dont notamment la photo de profil, mais également les données que UBER collecte suite à la géolocalisation, les données qui sont dans le téléphone portable du chauffeur, les données relatives aux opérations services de transport ou autre, mais également auprès d'autres sources notamment les réseaux sociaux afin de les combiner avec celles déjà recueillies directement par UBER. Lorsque le chauffeur a désactivé le système de géolocalisation pour quelques motifs que ce soit, UBER ne se limitera pas sa capacité d'obtenir la localisation à partir de l'adresse IP. Il s'agit d'une surveillance accrue de jour comme de nuit permettant un contrôle en continu de l'activité du travailleur au mépris de l'article 9 du Code civil sur la garantie à la vie privée et des dispositions du RGPD limitant la collecte de données personnelles par les moyens informatiques au strict nécessaire à l'activité professionnelle en relation directe avec cette dernière pendant l'exercice de la prestation de travail.

Monsieur M. A. justifie par la production de pièces citées ci-dessus des directives ainsi que le contrôle qu'exercent les sociétés UBER sur les conditions de travail mais également le pouvoir de direction en cas de manquement.

L'article L. 7342-9 du Code du travail dispose notamment que dans le cadre de sa responsabilité sociale à l'égard des travailleurs que sont les chauffeurs VTC indépendants, la plateforme peut établir une charte déterminant les conditions et modalités d'exercice de sa responsabilité sociale, définissant ses droits et obligations ainsi que ceux des travailleurs avec lesquels elle est en relation.

Quand bien même cette charte serait homologuée, l'établissement de cette dernière ne peut neutraliser ou interdire à un travailleur de saisir la justice pour faire requalifier la relation commerciale en un contrat de travail (Décision du Conseil constitutionnel n° 2019-794 DC du 20 décembre 2019, si, en principe, les travailleurs en relation avec une plateforme avant établi une charte exercent leur activité de manière indépendante dans le cadre de la relation commerciale nouée avec elle, il appartient au juge, conformément au Code du travail, de requalifier cette relation en contrat de travail lorsqu'elle se caractérise en réalité par l'existence d'un lien de subordination juridique.

Les dispositions contestées visaient à faire échec à cette requalification lorsqu'elle repose sur le respect d'engagements pris par la plateforme et que la charte a été homologuée).

La charte de la communauté UBER n'a pas été homologuée et les sociétés UBER BV et UBER France SAS n'en ont pas demandé l'homologation, mais elles basent une bonne partie de leurs explications sur cette charte.

Le fait de pouvoir choisir ses jours et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, notamment lorsqu'en plus le droit de sous-traiter ou de se faire remplacer est interdit ainsi que sanctionné, mais aussi dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV.

Quelle que soit la version de la chartre UBER, elles comprennent des directives ainsi que des sanctions dont on retrouve le catalogue dans le guide de l'application (pièce n° 3).

Comme le rappelle la pièce n°5, UBER procède à une sélection des chauffeurs VTC mais également accompagne le candidat (pièce 11<sup>06</sup>) pour devenir un indépendant, seul des indépendants peuvent être sélectionnés.

Le demandeur a été contraint, pour pouvoir devenir « partenaire » de la société Uber BV et de son application éponyme, de créer et intégrer une activité d'indépendant, ce qui la négation d'une condition essentielle de l'entreprise individuelle indépendante qui est le libre choix que son auteur de la créer ou de la reprendre.

Afin de pouvoir ouvrir un compte et utiliser l'application UBER (pièce 7), le chauffeur VTC doit en plus des documents énumérés à l'article L.3141-2 du Code des transports fournir un justificatif de domicile personnel ainsi qu'une photographie de profil mais également un certificat de visite à l'espace d'accueil partenaire (agence UBER France à LYON) pour la mise en ligne par les experts UBER (salariés de UBER France) de certains documents.

Pour le véhicule, contrairement à l'argutie développée par les sociétés UBER BV et UBER France SAS confirmée aux cours des débats en réponse à une question de la formation de jugement, UBER demande outre que ce dernier réponde aux caractéristiques de l'article L.3141-2 du Code des transports ainsi que son article R.3122-6 complété par l'arrêté du 26 mars 2015 mais également que ce véhicule doit correspondre aux critères UBER, types de véhicules que la plateforme a homologué dans une liste déterminée avec des conditions de couleur et de finitions ainsi que de motorisation (pièce 11<sup>09</sup>), la carte grise pour l'immatriculation et une photo du véhicule.

La liberté de choix d'un indépendant concernant le véhicule dès lors qu'il correspondait aux normes réglementaires est neutralisée.

Tant la société UBER n'a pas pu contrôler le respect de ses directives sur les documents requis, l'accès n'est pas ouvert.

Mais également, la société UBER en contrôle l'exécution par le biais de l'ensemble des moyens techniques notamment de collecte d'information ou tout simplement de signalement des utilisateurs de la prestation (pièce commune n°21), et en cas d'infraction voir de fraude selon la définition de UBER, elle met en œuvre des sanctions selon la liste contenue dans la chartre UBER.

L'application Uber exerce un contrôle constant en matière d'acceptation des courses et de sanction.

La charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter "tout simplement" ou à ne pas répondre, 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.

Alors que les sociétés UBER BV et UBER France SAS rappellent dans ses écritures l' article L. 1326-2 du Code des transports qui dispose notamment que les travailleurs peuvent refuser une proposition de prestation de transport sans faire l'objet d'une quelconque pénalité. La plateforme ne peut notamment pas suspendre ou mettre fin à la relation contractuelle qui l'unit aux travailleurs au motif que ceux-ci ont refusé une ou plusieurs propositions.

Force est de constater que lorsque le chauffeur refuse à trois reprises une proposition, même si avant il avait accepté des propositions, il est déconnecté automatiquement et d'office du réseau l'empêchant de prendre une course qui aurait pu se présenter au mépris des dispositions de l'article 22 du RGPD interdisant les déconnexions automatiques.

Il s'agit d'une sanction à caractère pécuniaire pour obliger les chauffeurs à prendre toutes propositions, quant bien il a un bouton pour se reconnecter il est susceptible de louper une proposition intéressante. Il y a là en plus de la sanction une remise en cause du statut d'un indépendant au sens de l'article L. 1326-2 du Code des Transports par les sociétés UBER BV et UBER France SAS, l'algorithme mettant en œuvre les paramétrages déterminés par lesdites sociétés.

S'agissant de la constitution d'une clientèle propre, il doit être rappelé que la charte de la communauté Uber, sous la rubrique « Activités inacceptables » interdit aux chauffeurs, pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers en dehors du système Uber.

Par ailleurs, pour garder seule la maîtrise de la clientèle, Uber ne communique au chauffeur, via l'application, que le prénom du client et l'adresse de prise en charge. Les chauffeurs n'ont aucun contact direct avec la clientèle de la plateforme lors de la conclusion du contrat de transport, puisque, seule Uber, centralise toutes les demandes de prestations de transport et les attribue, en fonction des algorithmes de son système d'exploitation, à l'un ou l'autre des chauffeurs connectés. C'est donc

vainement que les sociétés Uber affirment que seuls les utilisateurs sont les donneurs d'ordre des chauffeurs.

De plus, monsieur M. A., dès lors que pendant qu'il est connecté à la plateforme, est en pleine exclusivité puisqu'il ne peut prendre personne d'autre, constitue un indice de dépendance économique.

Il doit être rappelé que la charte de la communauté Uber, sous la rubrique Activités inacceptables », interdit aux chauffeurs, pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers en dehors du système Uber.

De même, le chauffeur VTC ne peut afficher de manière apparente les logos ou mentions de sa société, de sorte qu'il est 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.

L'application Uber exerce un contrôle constant et une surveillance constante en matière d'exécution de la prestation, contrôlant la mise en œuvre des directives et obligations selon les documents contractuels compris la charte et ses annexes avec comme corolaire des sanctions en cas de manquement des normes imposées

La charte UBER impose aux chauffeurs ayant accepté la proposition de course de réaliser personnellement la prestation et avec le véhicule qui a été homologué par la société.

Afin d'en assurer le contrôle, elle transmet à l'utilisateur l'identité du chauffeur ainsi que sa photographie de profil mais aussi l'immatriculation de la voiture et sa photographie.

Pour en contrôler la réalité, elle demande aux utilisateurs, dans le cadre de la notation du chauffeur ou de la procédure mise en place, de faire remonter l'information qui est traitée par des experts de UBER France susceptible de donner lieu à des sanctions pouvant aller jusqu'à la fermeture du compte puisqu'il s'agit selon la dénomination d'UBER d'une fraude. Il s'agit là de directives, d'un contrôle des conditions de travail et de l'exécution des directives ainsi qu'un pouvoir de sanction sur les manquements du chauffeur.

Par ce processus, les sociétés UBER BV et UBER France SAS neutralisent et interdisent la faculté que détient un indépendant de sous-traiter la prestation ou de se faire remplacer comme le rappelle la directive 2003/88/CE du

Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, dont les sociétés ont mis en exergue cette directive dans le cadre de leurs écritures.

Sans pouvoir décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, monsieur M. A. a ainsi intégré un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par Uber, qui n'existe que grâce à cette plate-forme, service de transport à travers l'utilisation du quelle 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 Uber. Cela résulte notamment du formulaire d'enregistrement de partenariat versé aux débats, dans lequel monsieur M. A. a, en y adhérant, intégré un service organisé par Uber qui déterminait unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation.

Cela se déduit également de la gestion des tarifs, pour lesquels il sera relevé qu'ils sont contractuellement fixés au moyen des algorithmes de la plate-forme Uber par un mécanisme prédictif, imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'a pas le libre choix.

Ainsi, les articles 4-1, 4.2 et 4.3 sur les dispositions financières, démontrent que la société Uber fixe pour le service un tarif correspondant à un montant « recommandé », laissant au chauffeur la seule faculté d'imputer un tarif inférieur au tarif utilisateur qu'Uber a seul prédéfini, ou de négocier avec Uber un tarif inférieur au tarif prédéfini ; que la société Uber peut « modifier à tout moment à sa discrétion » le calcul du tarif utilisateur, se réservant également le droit « d'ajuster le tarif utilisateur pour un cas particulier de service de transport ( . . . ) ou d'annuler le tarif utilisateur pour un cas particulier de service de transport notamment en cas de plainte d'un utilisateur le contrat prévoyant une possibilité d'ajustement par Uber du tarif, notamment si le chauffeur a choisi un « itinéraire inefficace ».

La liberté de fixer le montant du prix de la course y compris avec la modification après l'arrêt de 2020 de pouvoir y mettre une majoration est illusoire tout comme la liberté de l'itinéraire, que l'article L.3624-4 du Code des transports dispose notamment que les travailleurs déterminent librement leur itinéraire au regard notamment des conditions de circulation, de l'itinéraire proposé par la plateforme et le cas échéant du choix du client.

Il s'agit d'une négation de la liberté du choix de l'itinéraire mais aussi du prix de la course.

Afin d'en contrôler le respect du parcours imposé, l'application met en œuvre la géolocalisation qui permet une surveillance constante en positionnant le chauffeur, l'utilisateur et la destination finale, les notations par l'utilisation ou procédure de signalement voire le croisement de données collectées en cas de fermeture de la géolocalisation, permettant ainsi de sanctionner les manquements.

Cette géolocalisation permet également de comptabiliser le nombre de kilomètres comme en atteste le récapitulatif fiscal nominatif et personnel

délivré par la société UBER BV sur lequel est également mentionné un revenu d'activité.

Les sociétés UBER malicieusement comparent le chauffeur VTC avec le chauffeur de TAXI afin de démontrer qu'ils sont bien dans le même cas concernant l'absence d'éléments permettant d'éclairer le chauffeur VTC pour accepter ou refuser une course en oubliant délibérément les dispositions de l'article L.3120-2 du Code des transports qui interdit à ces derniers la même liberté de circulation que les chauffeurs de taxi que ce soit pour une location sur place, stationnement sur la voie publique sans réservation obligatoire, prise en charge sur la voie publique y compris si ils sont hélés, s'arrêter, stationner ou circuler sur la voie ouverte à la circulation publique en quête de clients ou à l'abord des gares et des aéroports ou, le cas échéant, dans l'enceinte de celles-ci, au-delà d'une durée, fixée par décret, précédant la prise en charge du client qui a effectué une réservation préalable. Ces interdictions sont rappelées dans les chartes ainsi que dans le contrat de prestation.

Afin d'en contrôler le respect des directives y compris celle rappelant obligation de respecter la législation locale, l'application met en œuvre la géolocalisation qui permet de situer le chauffeur permettant ainsi de sanctionner les manquements.

Monsieur M. A. justifie de la surveillance constante par le GPS de la géolocalisation ainsi que du contrôle par la réception de courriels émanant soit de UBER France soit de UBER PARIS PARTENAIRE ou de UBER LYON PARTENAIRE dans des termes correspondant à la définition de la sanction disciplinaire tel que le précise l'article L. 1331-1 du Code du travail.

Il doit être également constaté qu'Uber a mis en œuvre à l'égard de monsieur M. A., un pouvoir de contrôle de l'exécution de la prestation et de sanction des manquements constatés.

Ainsi il est mentionné à l'article 2-6-2 du contrat de partenariat un « système d'évaluation moyenne » des prestations du chauffeur, par le biais des utilisateurs, la société Uber se réservant expressément le droit de désactiver l'accès si l'évaluation passait en dessous de « l'évaluation moyenne minimale » qu'elle seule fixait. S'il est spécifié à l'article 2-4 du contrat que le chauffeur garde « la possibilité de tenter d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de service de transport acceptée par Uber, ou d'annuler une demande de service de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application chauffeur », il est cependant précisé que cette possibilité existe « sous réserve des politiques d'annulation d'Uber alors en vigueur », ce même article rappelant qu'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 ", ces dispositions ayant 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 d'Uber, 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 inconnue du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plate-forme Uber.

De même, le document intitulé « règles fondamentales Uber » renvoie à des règles que seule la société fixe sous peine de suspension du compte et du partenariat, en particulier des directives comportementales, notamment sur le contenu des conversations à s'abstenir d'avoir avec les passagers ou bien la non-acceptation de pourboires de leur part, peu compatibles avec l'exercice indépendant d'une profession

La société prévoit également la perte définitive d'accès à l'application Uber en cas de signalements de comportements problématiques » par les utilisateurs, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission. Ceci démontre également que l'utilisateur n'est pas le client du chauffeur VTC mais de UBER.

Monsieur M. A. justifie du pouvoir de sanction effectif et tout azimuté des sociétés UBER par la production de courriels d'avertissement, de suspension temporaire ou définitive de comptes, adressés à d'autres salariés (pièces communes 11 et 12) adressés à des personnes physiques et non morales y compris à son encontre en provenance de UBER France ou de UBER PARIS PARTENAIRE ou de UBER LYON PARTENAIRE.

L'ensemble de ces éléments démontrent un pouvoir de direction d'Uber, la dépendance des chauffeurs à ses directives, et caractérisent l'inscription de leur activité dans un service organisé par Uber.

Au-delà de la maîtrise et du contrôle par les sociétés UBER que ce soit à la sélection des chauffeurs VTC, pour l'acceptation des courses ou pendant l'exécution de la prestation et le suivi post-prestation en cas de réclamation, elles imposent des formations obligatoires quel qu'en soit le motif comme le justifie monsieur M. A. par la production des pièces communes (pièces 17, 18, 19 et 21) démontrant la main mise complète par les sociétés UBER BV et UBER France SAS sur le service organisé.

Uber revendique avoir mis en service une plate-forme en ligne d'intermédiation de transport destinée à mettre en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des utilisateurs souhaitant en bénéficier. Si tel était le cas, la logique d'un simple service de mise en relation devrait s'arrêter une fois la mise en relation effectivement réalisée. Le fait que le travail soit effectué au sein d'un service organisé peut constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation au sein de ce service.

Loin de décider librement de l'organisation de son activité, de rechercher une clientèle ou de choisir ses fournisseurs, il a intégré un service de prestation de transport, créé et entièrement organisé par la société Uber BV. Cette prestation n'existe que grâce à cette plateforme, service de transport à travers l'utilisation duquel le chauffeur ne constitue aucune clientèle propre, ne fixe pas librement ses tarifs ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport.

En effet, ceux-ci sont entièrement régis par la société Uber BV. Ainsi, dès lors que lorsqu'un chauffeur se connecte à la plateforme Uber, il intègre un service organisé par la société Uber BV, caractérisant un contrat de partenaire fictif dans lequel le partenaire n'a aucun droit.

Les quelques modifications apportées à compter de juillet 2020 sont insignifiantes et ne remettent pas en cause le moindre des indices relevés.

A l'analyse du faisceau constitué d'une profusion plus que suffisante d'indices qui se trouvent réunis, corroborés et combinés, qui permettent à monsieur M. A. de caractériser qu'il réalise une prestation pour les sociétés UBER BV et UBER France SAS, qu'il perçoit de la part de ces sociétés une rémunération de ses prestations mais également le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plate-forme Uber, monsieur M. A. renverse la présomption simple de non salariat qui pèse sur lui dans le cadre d'un contrat de prestation fictif.

Le contrat de partenariat de monsieur M. A. est requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée à compter de la première mission en date du 17 décembre 2016 mais également ce contrat de partenariat est fictif tout comme son statut de travailleur indépendant.

Le Conseil de Prud'hommes de Lyon est matériellement compétent pour trancher ce litige.

### Sur la condamnation in solidum et la mise hors de cause de UBER France

La société UBER France SAS, qui comprend 250 salariés sur la base de l'activité principale mentionnée sur l'extrait K-BIS, sollicite d'être mise hors de cause, le service RH ne gérant que les salariés de la société.

En réplique, monsieur M. A. fait valoir que le recrutement ou la sélection est réalisé au sein de l'agence de LYON de la société UBER France SAS, que les rappels ou sanctions ou courriels sont adressés par la société UBER France SAS, ou Paris partenaire ou Lyon partenaire agence de la société UBER France SAS, que la société UBER France SAS propose du coaching, et que de cet ensemble de fait il n'y a pas lieu de la mettre hors de cause mais au contraire qu'elle soit condamnée in solidum avec la société UBER BV, société mère assurant la présidente de UBER France SAS.

Sur ce :

Chacun des coauteurs d'un même dommage, conséquence de leurs fautes respectives, doit être condamné in solidum à la réparation de l'entier dommage, chacune des fautes ayant concouru à le causer tout entier. (Cour de cassation arrêt du 4 décembre 1939, Cass. 1re Civ. , 9 nov. 2004, n° 01-16.382 cas. 3e civ., 28 oct. 2003, RD imm. 2004, p. 126, Cass. 3e civ., 19 mars 2013, n° 11-25266).

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont établi un jeu commun de conclusion avec le même cabinet d'avocat.

De surcroît, la société UBER France SAS, contrairement à l'activité déclarée et enregistrée au K-BIS, participe activement et directement au processus UBER en sélectionnant ou recrutant les chauffeurs VTC par une vérification approfondie des prérequis au sein de l'agence de LYON de cette société, en contrôlant l'activité et en adressant des courriels de remarques ou mise en garde ou sanction. Elle est solidaire de la mise en œuvre d'un contrat de partenariat fictif. Elle participe directement à l'entier dommage.

Il n'y a pas lieu de mettre hors de cause la société UBER France SAS. Le contrat de partenariat de monsieur M. A. est requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée avec les sociétés UBER BV et UBER France SAS. De même, l'ensemble des condamnations au bénéfice de monsieur M. A. sera supporté in solidum par les sociétés UBER BV et UBER France SAS.

Sur le salaire moyen brut et sur la demande d'indu présentée par les sociétés UBER

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS soutiennent que ne peut être pris en considération les éléments versés aux débats pour déterminer le salaire moyen en l'absence du chiffre d'affaires des sociétés mais aussi que les sommes ne permettent pas de calculer le montant des charges sociales et des impôts.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS, en cas de requalification de la relation en un contrat de travail, font une demande reconventionnelle de remboursement d'un indu en prenant le nombre d'heures de travail réalisées multiplié par le SMIC horaire puisqu'il n'existe pas de convention collective applicable.

En réplique, monsieur M. A. fait valoir qu'il verse aux débats les revenus d'activités permettant de calculer le salaire moyen brut avec le nombre d'heures de travail qu'il a réalisé. Quant à la demande reconventionnelle, il y a lieu de débouter les sociétés UBER BV et UBER France SAS.

Sur ce :

Il est constant que c'est sur la base du salaire brut que sont calculées les cotisations sociales salariales et patronales. C'est également sur la base du salaire brut qu'éventuellement sont calculés le montant des impôts.

Tous les salariés travaillant en France ne sont pas tous rémunérés à hauteur du SMIC, il est constant que la fixation du salaire est libre à la seule condition de respecter le SMIC ou le minimum social mentionné dans la convention collective.

Monsieur M. A. produit les récapitulatifs fiscaux annuels qui lui sont adressés à lui personnellement, personne physique et non morale, par la société UBER BV mentionnant non pas un chiffre d'affaires mais le nombre de courses ou transactions et montant de la rémunération en lien avec les prestations réalisées constituant ainsi le revenu d'activité. Les parties sont d'accord sur le nombre d'heures de travail puisque les sociétés UBER BV et UBER France SAS justifient de ce nombre d'heures et de façon très précise puisqu'il y a le temps d'approche et de conduite ainsi que montant en euros du revenu perçu en tant que chauffeur indépendant pour solliciter un remboursement d'indus.

Monsieur M. A. démontre et justifie son mode de calcul.

La demande de remboursement d'indu présentée par les sociétés UBER BV et UBER France SAS, alors qu'elles sont à l'origine de la mise en place d'un contrat fictif et au regard du principe nul ne peut invoquer sa propre turpitude à l'appui de ses prétentions, est rejetée.

Le salaire brut moyen de monsieur M. A. est fixé à 1 521 euros brut.

#### Sur la rupture du contrat et sa qualification

Monsieur M. A. fait valoir qu'au regard du contrat fictif et de son statut d'indépendant fictif mais aussi que la fraude corrompt tout et de la dernière mission réalisée, son contrat de travail a été rompu par les sociétés UBER BV et UBER France SAS de manière irrégulière en l'absence d'entretien préalable et sans cause réelle et sérieuse. Il en demande réparation.

En réplique, les sociétés UBER BV et UBER France SAS précisent que monsieur M. A. est toujours sous contrat et qu'il a signé en juillet 2020 un nouveau contrat mais aussi que son compte est toujours actif.

Il n'y a pas eu de rupture et donc pas de licenciement.

#### Sur ce :

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

En application de l'article 1106 du Code civil, le contrat de travail est un contrat synallagmatique ou bilatéral à obligations réciproques. Le salarié s'engage à une prestation de travail sous la subordination, l'employeur s'engage à lui fournir ce travail et le rémunérer.

Le contrat de travail ne peut être modifié qu'avec l'accord exprès du salarié, lequel ne peut résulter de son silence ou de la poursuite par lui du travail. (Cass. soc., 16 oct. 2019, n° 17-18.445 F-D).

L'employeur a un devoir de loyauté dans l'exécution du contrat de travail et notamment dans la mise en œuvre de la législation du travail (Cass. Soc. 10 janvier 2001 n° 98-46226, 21 juin 2006 11<sup>0</sup>05-42418, 14 octobre 2008 11<sup>0</sup>0743071).

Le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail (Cass. soc. 17 février 2010 n° 08-45.298 Bull. Civ. V 11<sup>0</sup>41). Il appartient à l'employeur de fournir le travail convenu et de justifier qu'il a satisfait à cette obligation (Cass. Soc. 16 mai 2012 If 10-25721, 17 novembre 2015, 11<sup>0</sup>14-16659).

Le non-paiement de salaire ou de prime constitue une exécution déloyale du contrat de travail et un manquement par l'employeur à une clause essentielle, dont la rupture du contrat de travail est imputable à ce dernier (notamment Cas. soc. 13 avril 1976, Bull. Civ. V n° 232, 14 mars 1979, 1+77-41.635, 20 janvier 1998, 11<sup>0</sup>95-43.350)

L'absence totale de fourniture de travail et de rémunération caractérise un manquement de l'employeur à ses obligations essentielles (Cass. Soc. 9 juin 2015, 11<sup>0</sup>13-27558).

A défaut de démission du salarié, ce contrat ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que dans le cadre d'une procédure de licenciement avec le respect des règles entourant cette procédure.

Le fait d'avoir contraint monsieur M. A. à souscrire un contrat de partenariat qui est fictif constitue une fraude. Dès lors que monsieur M. A. est lié par un contrat de travail sociétés UBER BV et UBER France SAS, ces dernières doivent lui fournir du travail et le rémunérer. A compter de la dernière course, tel n'a pas été le cas.

Monsieur M. A. aurait pu revendiquer une résiliation judiciaire à compter du prononcé du jugement ainsi que le paiement des salaires durant cette période.

A défaut de convocation à un entretien préalable à licenciement et de lettre de licenciement, le contrat de travail de monsieur M. A. a été rompu à compter de la dernière course soit le 20 janvier 2020.

La rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement irrégulier ainsi que sans cause réelle et sérieuse. L'ancienneté de monsieur M. A. est

déterminée par la période entre sa première course soit le 17 décembre 2016 et la dernière soit le 20 janvier 2020.

Il y a lieu de faire droit à la demande de monsieur M. A. et de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui verser la somme de 1 521 euros de dommages et intérêts pour irrégularité de la procédure.

Le propre de la réparation est de rétablir aussi exactement que possible l'équilibre détruit par le dommage, et de replacer la victime dans la situation où elle se serait trouvée, si l'acte dommageable n'avait pas eu lieu.

Le licenciement sans cause réelle et sérieuse, abus de droit, constitue déjà en lui-même un préjudice cumulé à la perte d'emploi et de revenus qu'il convient de réparer.

Monsieur M. A. ne justifie pas suffisamment de sa situation après la rupture jusqu'au jour de l'audience du bureau de jugement permettant de quantifier in concreto le préjudice et de le réparer intégralement selon le quantum qu'il sollicite.

Le conseil trouve dans les quelques documents versés aux débats les éléments pour condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui verser la somme de 6 084 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Selon les 123 1-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil, sauf disposition contraire de la loi, les intérêts courent à compter du jour du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision.

De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

#### Sur l'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

Les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du Code du travail disposent qu'en l'absence de faute grave, le licenciement d'un salarié ayant plus de 2 ans d'ancienneté lui ouvre droit à indemnité compensatrice de préavis égale à 2 mois de salaire. Cette inexécution de préavis du fait de l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés y afférente comprise dont le montant est égal au 1/12 de la rémunération totale en application de l'article L.3141-22 du même code.

Suite à la requalification du contrat et d'une rupture s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, monsieur M. A. avait une ancienneté supérieure à deux ans, les sociétés UBER BV et UBER France SAS sont condamnées in solidum à lui verser la somme de 3 042 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis ainsi que 304 euros de congés payés sur préavis.

De la combinaison des articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que de l'article R. 1452-1 du Code du travail, les créances dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou la convention des parties, les intérêts sont de plein droit dus dès la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, sauf si le juge détermine une date antérieure.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception par la première société qui est prise en compte. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision. De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

### Sur l'indemnité légale de licenciement

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

Les articles L. 1234-9 et R. 1234-1, 2 et 4 du Code du travail rappellent les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité légale de licenciement à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables.

Suite à la requalification du contrat et d'une rupture s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les sociétés UBER BV et UBER France SAS sont condamnées in solidum à verser à monsieur M. A. la somme de 1 235 euros d'indemnité légale de licenciement.

De la combinaison des articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que de l'article R. 1452-1 du Code du travail, les créances dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou la convention des parties, les intérêts sont de plein droit dus dès la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, sauf si le juge détermine une date antérieure.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception par la première société qui est prise en compte. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois

à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision.

De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

### Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

Selon l'article 1353 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

L'article 3141-22 du Code du travail dispose que les congés payés annuels ouvrent droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ou en tout état de cause au maintien de la rémunération telle que le salarié l'aurait perçue s'il avait travaillé. C'est la formule la plus favorable au salarié qui doit être appliquée (Cass. Crim. 15 juin 1962).

L'article L.3141-28 du Code du travail dispose notamment que lorsque le contrat de travail est rompu avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé payé auquel il avait droit, il reçoit pour la fraction du congé dont il n'a pas bénéficié une indemnité compensatrice de congé. L'indemnité est due que cette rupture résulte du fait du salarié ou du fait de l'employeur.

Monsieur M. A. verse son mode de calcul qui est le dixième de son revenu d'activité.

Il y a lieu de faire droit à la demande de monsieur M. A. et de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui verser la somme de 5 264 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

De la combinaison des articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que de l'article R. 1452-1 du Code du travail, les créances dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou la convention des parties, les intérêts sont de plein droit dus dès la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, sauf si le juge détermine une date antérieure.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception par la première société qui est prise en compte. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision. De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

## Sur le rappel de salaire dans le cadre d'heures supplémentaires

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

De la combinaison des articles L.3121-27, L.3121-28 et L.3121-29 du Code du travail, la durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine, Toute heure accomplie au-delà de la durée légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente est une heure supplémentaire qui ouvre droit à une majoration salariale ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent. Les heures supplémentaires se décomptent par semaine.

En application de l'article L.3171-4 du Code du travail, lorsqu'il y a un litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

La preuve des heures de travail effectuées n'incombe spécialement à aucune des parties et que l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par ce salarié. Il appartient cependant à ce dernier de fournir préalablement au juge des éléments de nature à étayer sa demande. (Cass. Soc. 25 février 2004, 11<sup>0</sup>01-45.441, 8 juin 2010, 11<sup>0</sup>09-40148, 20 octobre 2011, 11<sup>0</sup>10-30258).

Mais il n'appartient pas au salarié de rapporter la preuve des heures supplémentaires dont il demande le paiement mais d'étayer sa demande afin de mettre l'employeur en mesure de répondre en fournissant ses propres éléments (Cass. soc. du 15 janvier 2015, 11<sup>0</sup>13-27072).

Lorsque le salarié fournit des éléments de preuve à l'appui de sa demande, la carence de l'employeur bénéficie au salarié (Cass. Soc. 13 octobre 1998, n<sup>0</sup> 9642373, 7 février 2001, 11<sup>0</sup>98-45570, 23 mai 2001, 1<sup>9</sup>99-43625)

Monsieur M. A. verse aux débats son mode de calcul corroboré par les décomptes hebdomadaires. Il s'agit des heures de prestations qu'il a réalisées au-delà des 35 heures par semaine. Ces heures sont également corroborées par les sociétés UBER BV et UBER France SAS, puisque c'est sur la base des heures de prestations qu'elles revendiquaient un indu.

Il y a lieu de faire droit à la demande de monsieur M. A. et de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui verser les sommes 1 421 euros de rappel de salaire au titre de la majoration des heures supplémentaires et de 142 euros au titre des congés payés afférents.

De la combinaison des articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que de l'article R. 1452-1 du Code du travail, les créances dont le principe et

le montant sont fixés par la loi ou la convention des parties, les intérêts sont de plein droit dus dès la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, sauf si le juge détermine une date antérieure.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception par la première société que cours les intérêts. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision. De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

#### Sur un rappel de salaire

Monsieur M. A. n'étaye pas sa demande à titre de rappel de salaire en raison du non-paiement lors de l'absence de fourniture de travail.

Cette demande ne peut en l'état prospérer.

#### Sur la demande d'indemnité de requalification

Monsieur M. A. n'étaye pas sa demande au titre d'une indemnité de requalification.

Cette demande ne peut en l'état prospérer.

#### Sur la demande de remboursement des frais professionnels

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

Selon l'article 1353 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Les frais exposés par un salarié pour les besoins de son activité professionnelle, et dans l'intérêt de l'entreprise, doivent lui être remboursés, sans qu'ils puissent être imputés sur la rémunération, à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu que le salarié en conserverait à sa charge une partie (Cass. Soc. 21 mai 2008 n<sup>o</sup>06-44044, 21 mars 2012 11<sup>o</sup> 10-27425, 5 décembre 2012 n<sup>o</sup>11-21113, 23 octobre 2013, 11<sup>o</sup> 12-22999).

L'employeur ne peut pas refuser le remboursement des frais professionnels de son salarié. (Cass. Soc. 27 mars 2019, n<sup>o</sup> 17-31116).

Monsieur M. A. verse aux débats l'ensemble des dépenses qu'il a engagées pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise principalement les frais pour le véhicule. Il n'existe aucune convention entre les parties sur une éventuelle ventilation des frais professionnels.

De même, les frais que les sociétés UBER BV et UBER France SAS prélèvent sur le revenu d'activité de monsieur M. A. sont liés directement à l'activité professionnelle. Mais monsieur M. A. n'en a pas demandé le remboursement et le Conseil de Céans ne peut le faire d'office en application des articles 4 et 5 du Code de procédure civile.

Il y a lieu de faire droit à la demande de monsieur M. A. et de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui verser la somme de 24 860 euros à titre de remboursement de l'intégralité des frais professionnels sollicités.

De la combinaison des articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que de l'article R. 1452-1 du Code du travail, les créances dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou la convention des parties, les intérêts sont de plein droit dus dès la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, sauf si le juge détermine une date antérieure.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception par la première société que cours les intérêts. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision. De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

### Sur la demande de remboursement des charges sociales et fiscales

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

Selon l'article 1353 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.

Il est constant que c'est sur la base du salaire brut que sont calculées les cotisations sociales salariales et patronales.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont contraint monsieur M. A. d'être un indépendant avec toutes les conséquences sociales et fiscales liées à ce statut afin de pouvoir exercer avec la plateforme UBER dans le cadre d'un contrat de partenariat fictif.

Dans le cadre de la requalification en contrat de travail et de la rémunération brute qui a été fixée, les cotisations sociales seront déduites selon les montants prévus par la législation. Il en est de même pour éventuellement des impôts.

Il y a lieu de faire droit à la demande de monsieur M. A. et de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui verser la somme de 7 324 euros à titre de remboursement de l'intégralité des charges sociales et fiscales.

De la combinaison des articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que de l'article R. 1452-1 du Code du travail, les créances dont le principe et le montant sont fixés par la loi ou la convention des parties, les intérêts sont de plein droit dus dès la réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation du Conseil de Prud'hommes, sauf si le juge détermine une date antérieure.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception par la première société que cours les intérêts. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision. De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

### Sur la fraude à la loi

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Selon les 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil, sauf disposition contraire de la loi, les intérêts courent à compter du jour du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement.

En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d<sup>A</sup> un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision.

De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

### Sur le travail dissimulé

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

Selon l'article L. 1221-10 du Code du travail qui dispose notamment que l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet. L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

L'article L.8221-1 du Code du travail dispose notamment qu'est interdit le travail totalement ou partiellement dissimulé, défini et exercé dans les conditions prévues par l'article L.8221-5 du même Code.

Selon l'article L.8221-5 du Code du travail, est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi le fait, notamment, pour tout employeur :

- soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10 relatif à la déclaration préalable à l'embauche, -
- soit de se soustraire intentionnellement à la délivrance d'un bulletin de paie ou un document équivalent ou de mentionner sur le bulletin de paie ou le document équivalent un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

La violation en connaissance de cause d'une prescription légale ou réglementaire implique de la part de son auteur l'intention coupable l'emploi de salarié dans des conditions attestant l'existence d'un lien de subordination sans effectuer de déclaration préalable à l'embauche. (Cass. Crim. 20 janvier 2009, 11<sup>0</sup> 08-83933, Civ. 2<sup>e</sup> ch. 28 mai 2014, 11<sup>0</sup> 12-21397).

Le travail dissimulé est constitué lorsque l'entreprise a eu recours à des pratiques de fausse sous-traitance, c'est-à-dire lorsqu'elle emploie, sous couvert d'un contrat de sous-traitance des travailleurs en état de subordination caractérisant un travail dissimulé (Cass. Crim 14 février 2006, 11<sup>0</sup> 05-82287) ou

38

En application de l'article 1101 du Code civil qui dispose notamment qu'un contrat ne peut avoir pour cause ou objet de déroger aux dispositions d'ordre public définies par les lois et règlements.

La qualification de contrat de travail étant d'ordre public, il ne peut y être dérogé par convention.

L'article L. 1221 -1 du Code du travail précise que le contrat de travail relève du droit commun, mais également tant des articles 1103, 1104 et 1193 du

Code civil que l'article L. 1222-1 du Code du travail rappellent que le contrat de travail doit être négocié, formé et exécuté de bonne foi.

Il ne peut être révoqué que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise. L'article 1104 du Code civil dispose que les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public.

En tout état de cause, quelle que soit la loi qu'ont choisie les parties, elle ne peut faire obstacle aux dispositions d'ordre public et elle ne peut notamment pas avoir pour résultat de priver le salarié de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi française. (Cass. Soc. 9 février 2012, n° 0966571).

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS revendiquent et rabâchent de manière récurrente et perdurente n'avoir mis en service une plate-forme en ligne d'intermédiation de transport destinée à mettre en relation des professionnels indépendants fournissant une prestation de transport et des utilisateurs souhaitant en bénéficier alors que la CJUE depuis 2017 mais aussi les juridictions nationales, qualifie de service organisée contrôlant le fonctionnement général d'une offre de service de transport urbain malgré les tentatives de faire croire qu'elles ne sont que des intermédiaires électroniques afin de se prémunir du risque d'être considérés comme des employeurs direct ou les donneurs d'ordre de leurs contributeurs.

De même, les dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 sont antérieures à l'installation des sociétés UBER BV et UBER France SAS en France mais également de la signature du contrat de partenariat, directive mise en vigueur par les sociétés, lesquelles les enfreignent.

Par un habillage juridique sophistiqué, les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont évincé en connaissance de cause les dispositions d'ordre public pour se soustraire aux obligations légales, et contraint monsieur M. A. de parapher un contrat de partenariat fictif sous un statut d'indépendant fictif.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont fraudé en connaissance de cause à l'application des dispositions du Code du travail, causant un préjudice qu'il convient de réparer.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS sont condamnées in solidum à verser à monsieur M. A. la somme de 10 000 euros de dommages et intérêt.

37

lorsqu'un travailleur indépendant se trouve en réalité dans une situation de subordination, même s'il ne travaille pas exclusivement et de manière continue pour la société (Cass. Crim 30 octobre 2012, n° 11-81694).

L'obligation de déclarer les salariés préalablement à leur embauche pèse sur le seul employeur. (Cass. Crim du 7 mai 2019, n° 18-83552).

En outre, le fait de maquiller sciemment une relation salariale en contrat d'entreprise pour échapper à ses obligations d'employeur caractérise une fraude constitutive du délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, dans les conditions précisées à l'article L. 8221-5 du Code du travail (Réponse ministérielle, n° 7103, JO AN du 6 août 2013).

En cas de rupture de contrat de travail, le salarié peut prétendre à une indemnité forfaitaire égale à 6 mois de salaire en application de l'article L.8223-1 du Code du travail.

L'argutie des sociétés UBER BV et UBER France SAS reposant sur un arrêt de la Cour de cassation 11<sup>08</sup>-40981 du 3 juin 2009 n'est pas transposable au présent litige, les sociétés ayant imposé la signature d'un contrat de partenariat fictif et frauduleux ainsi qu'un statut de travailleur indépendant.

Il en est de même concernant le débat juridique depuis de nombreuses années. En effet, les sociétés UBER BV et UBER France SAS, loin d'être de simples spectatrices, ont été des actrices très actives, malgré les premières décisions de 2017 tant de la CJUE sur la réalité du travail organisée que de la Cour d'appel de PARIS qualifiant ce contrat de fictif.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS font feux de tout bois et notamment dans le présent litige, mettent en exergue les dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement Européen et du Conseil, du 4 novembre 2003 qu'elles ne respectent même pas.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont imposé un contrat de partenariat à la condition que monsieur M. A. soit un indépendant, contrat fictif et en connaissance de cause afin de se soustraire délibérément aux obligations légales.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS n'ont pas procédé à la déclaration préalable à l'embauche ni aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Il y a lieu de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à verser à monsieur M. A. la somme de 9 126 euros au titre de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Selon les 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil, sauf disposition contraire de la loi, les intérêts courent à compter du jour du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision,

De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

## Mise en œuvre des dispositions de l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS, ayant dissimulé par dissimulation d'emploi dans le cadre d'un contrat de partenariat fictif et d'un statut d'indépendant fictif, faits susceptibles de recevoir une incrimination pénale ou d'être un élément constitutif d'un délit, en application de l'article 40 alinéa 2 du Code de procédure pénale, qui dispose que Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au Procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs », le conseil de céans ordonne la transmission du présent jugement à monsieur le Procureur de la République de LYON accompagné des conclusions du demandeur tant collectives avec les autres demandeurs qu'individuelles mais aussi celle des défendeurs et la note d'audience.

## Sur l'exécution fautive du contrat de travail

Lors de la requalification d'une relation d'affaire en relation de travail, un contrat de travail existe et produit tous ses effets juridiques à l'égard des parties concernées.

L'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

De la combinaison des articles 1240 et 1241 du Code civil, chacun est responsable du dommage qu'il a causé à autrui non seulement par son fait mais encore par sa négligence ou par son imprudence, et doit le réparer.

L'article 1231-1 du Code civil précise que le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée.

Selon l'article 1353 du Code civil, celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver, réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation

L'article L. 1221 -1 du Code du travail précise que le contrat de travail relève du droit commun, mais également tant des articles 1103, 1104 et 1193 du Code civil que l'article L. 1222-1 du Code du travail rappellent que le contrat de travail doit être négocié, formé et exécuté de bonne foi. Il ne peut être révoqué que de leur consentement mutuel, ou pour les causes que la loi autorise.

L'article 1104 du Code civil dispose que les contrats doivent être négociés, formés et exécutés de bonne foi. Cette disposition est d'ordre public.

L'employeur doit permettre au salarié la meilleure exécution possible du contrat de travail sans nuire à celui-ci. Ainsi, tout comme pour le salarié, le législateur pose à l'encontre de l'employeur une obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi. Cette obligation exige le respect par l'employeur tant des dispositions contractuelles que légales (Cass. Soc. 21 juin 2006, n° 05-42418).

Dans l'hypothèse que l'employeur ne respecte pas cette obligation, il peut voir sa responsabilité civile engagée, même s'il n'a pas agi dans le but de nuire au salarié, il suffit qu'il ait manqué à son obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail (Cass. Soc. 4 juin 2002, 11<sup>00</sup>-42.280).

L'employeur a un devoir de loyauté dans l'exécution du contrat de travail et notamment dans la mise en œuvre de la législation du travail (Cass. Soc. 10 janvier 2001, 11<sup>098</sup>-46226, 21 juin 2006, n° 05-42418, 14 octobre 2008, 43071).

L'article L 4121-1 du Code du travail l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

C'est à l'employeur qu'incombe la preuve du respect des seuils et plafonds prévus par le droit de l'Union européenne et des durées maximales de travail fixés par le droit interne (Cass. Soc. , 21-2-13, n° 11-21599 et n° 11-28811 6-219, 11<sup>0</sup> 17-28752).

Le dépassement illicite de l'amplitude journalière maximale du travail cause un préjudice au salarié pour lequel il peut obtenir indemnisation (Cass. Soc. 25 septembre 2013, 11<sup>0</sup> 12-13267).

Constitue une exécution fautive du contrat de travail, l'employeur qui a sciemment retenu la qualification erronée de contrat de prestation et ainsi privé le salarié des garanties attachées à un contrat de travail notamment des réglementations relatives aux temps de travail, repos hebdomadaires à la protection, en cas de maladie et en cas de rupture de contrat, constitue un préjudice qui doit être réparé (Cass. Soc. 23 octobre 2013, n° 12-22999).

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont sciemment retenu un contrat de partenariat fictif privant ainsi monsieur M. A. des garanties attachées à un contrat de travail. La réglementation relative aux temps de travail repos hebdomadaire ou journalier n'a pas été respectée comme en justifie monsieur M. A. en contradiction avec l'obligation qu'à l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé physique et mentale des travailleurs.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS n'ont pas exécuté de bonne foi le contrat de travail de monsieur M. A..

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS sont condamnées in solidum à payer à monsieur M. A. la somme de 10 000 euros de dommages et intérêts

pour exécution fautive du contrat de travail notamment pour sanction disciplinaire injustifiée, du non-respect des congés payés, non respect de la législation relative aux durées maximales du travail et aux temps de repos obligatoires, non-respect de l'obligation de sécurité de résultat.

Selon les 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil, sauf disposition contraire de la loi, les intérêts courent à compter du jour du prononcé du jugement à moins que le juge n'en décide autrement. En application de l'article L.313-3 du Code monétaire et financier, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision.

De même, il y a lieu de prononcer la capitalisation des intérêts en application de l'article 1343-2 du Code civil.

### Sur les demandes de délivrance des documents obligatoires sous astreinte

En application de l'article L.3243-2 du Code du travail, l'employeur a l'obligation de délivrer un bulletin de salaire. Ce document est portable et à défaut d'avoir remis au salarié cette pièce au salarié, l'employeur doit la lui faire parvenir par tout moyen. Il ne peut se contenter de tenir le bulletin de salaire à la disposition du salarié. (Cass. Soc. 19 mai 1998, n° 97-41.814, arrêt n°2449 P+B, Bull. civ. V 11° 266).

En l'absence de délivrance du dit document et au regard des dispositions du présent jugement, Il y a lieu de condamner sociétés UBER BV et UBER France SAS à délivrer et à remettre par tous moyens à monsieur M. A. ses bulletins de salaire pendant toute la période et comportant toutes les mentions ou cotisations obligatoires.

Les articles L. 131-1 et suivants ainsi que R.131.I et suivants du Code de procédure civile d'exécution disposent notamment que tout juge peut, même d'office, ordonner une astreinte pour assurer l'exécution de sa décision.

Le conseil décide au vu de l'ensemble des faits, que la délivrance des bulletins de salaire est assortie d'une astreinte de 30 euros par jour de retard à compter du 30<sup>ème</sup> jour suivant la notification du présent jugement à la première des sociétés UBER BV ou UBER France SAS, ainsi que de se garder la liquidation de cette astreinte et d'en fixer une nouvelle, à caractère définitive, si besoin.

En cas de non-exécution des obligations ci-dessus, la demanderesse pourra lors de la demande de liquidation de l'astreinte, solliciter la fixation d'une nouvelle astreinte.

### Sur les frais irrépétibles

L'article 700 du Code de procédure civile dispose que le juge condamne la partie tenue aux dépens ou qui perd son procès à payer à l'autre partie la somme qu'il détermine, au titre des frais exposés et non compris dans les dépens.

Le juge tient compte de l'équité ou de la situation économique de la partie condamnée. Il peut, même d'office, pour des raisons tirées des mêmes considérations, dire qu'il n'y a pas lieu à ces condamnations.

Au titre des frais irrépétibles engagés par monsieur M. A. l'équité commande de condamner in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à lui payer la somme de 2000 euros en application des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et déboute ces dernières de ce chef de demande.

### Sur l'exécution provisoire de l'intégralité du jugement

L'article 514 du Code de procédure civile dispose que les décisions de première instance sont de droits exécutoires à titre provisoire à moins que la loi ou la décision rendue n'en dispose autrement.

L'article RI 454-28 du Code du travail dispose qu'à moins que la loi ou le règlement n'en dispose autrement, les décisions du conseil de prud'hommes ne sont pas exécutoires de droit à titre provisoire. Mais sont de droit exécutoire à titre provisoire les jugements qui ordonnent la remise de certificats de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ainsi que ceux qui ordonnent le paiement des sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2<sup>o</sup> de l'article R. 1454-14 du même code, dans la limite maximum de neuf mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. Le conseil de céans évalue cette moyenne à 1 521 euros mensuelle.

Mais également, au regard de l'espèce, en application de l'article 515 du Code de procédure civile qui dispose notamment que lorsqu'il est prévu par la loi que l'exécution provisoire est facultative et hors les cas où elle est de droit, l'exécution provisoire peut être ordonnée, à la demande des parties ou d'office, chaque fois que le juge l'estime nécessaire et compatible avec la nature de l'affaire, à condition qu'elle ne soit pas interdite par la loi.

Elle peut être ordonnée pour tout ou partie de la condamnation, le Conseil estime qu'il y a lieu de prendre les dispositions nécessaires pour que l'employeur ne puisse surseoir à ses obligations telles que définies par le présent jugement et de prononcer l'exécution provisoire de l'intégralité de ce dernier selon les modalités complémentaires ci-après.

Si les sociétés UBER BV et UBER France SAS font appel de la présente décision, en application des dispositions des articles 515 à 519 du Code de

procédure civile et pour uniquement les condamnations à des dommages et intérêts à l'exclusion de toutes les autres sommes prononcées au bénéfice de monsieur M. A., ces dernières devront déposer simultanément l'intégralité des dites sommes d'argent à la caisse des dépôts et consignations ainsi que d'en justifier auprès de l'autre partie.

Dans le cas d'un appel partiel, seules les sommes non concernées soit par cette voie de recours soit faisant l'objet de l'exécution provisoire de droit soit faisant l'objet d'une exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de procédure civile seront déposées selon les mêmes modalités énumérées ci-avant.

Les dites sommes déposées au titre de la garantie produiront des intérêts au bénéfice de monsieur M. A., intérêts qui ne se confondent pas avec les intérêts légaux prévus par les articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que ceux en application de l'article L.313-3 du Code Monétaire et Financier, mais se cumuleront avec.

### Sur les dépens

Selon l'article 696 du Code de procédure civile, la partie perdante est condamnée aux dépens, à moins que le juge, par décision motivée, n'en mette la totalité ou une fraction à la charge d'une autre partie.

Les sociétés UBER BV et UBER France SAS succombant à la présente instance, il y a lieu de les condamner in solidum aux entiers dépens tels qu'ils sont définis selon les articles 695 et suivants du Code de procédure civile notamment en matière de frais d'exécution forcée par voie extrajudiciaire d'un commissaire de justice.

Rappelle qu'à défaut de règlement spontané des condamnations mentionnées dans le présent jugement et selon les modalités qui y sont définies, les éventuelles sommes retenues par le commissaire de justice instrumentaire en application de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, seront supportées in solidum par les sociétés UBER BV et UBER France SAS en sus de l'indemnité mise à leur charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile.

## PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de LYON, section des Activités Diverses, après en avoir délibéré conformément à la loi, statuant par jugement rendu public par mise à disposition, contradictoire et en premier ressort,

DIT que le Conseil de Prud'hommes est compétent pour qualifier au préalable la nature de la relation contractuelle existant entre les protagonistes, et est matériellement compétent pour trancher ce litige ;

REQUALIFIE la relation commerciale entre monsieur M. A. et in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS en un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 17 décembre 2016 ;

DIT que le contrat de partenariat liant monsieur M. A. avec les sociétés UBER BV et UBER France SAS est fictif tout comme le statut d'indépendant de ce dernier ;

DIT qu'il n'y a pas lieu de mettre hors de cause la société UBER France SAS et que les condamnations seront supportées in solidum par les sociétés UBER BV et UBER France SAS ;

FIXE le salaire de référence de monsieur M. A. à 1 521 euros bruts ;

DIT que la rupture du contrat en date du 20 janvier 2020 s'analyse en un licenciement irrégulier ainsi que sans cause réelle et sérieuse ;

DIT que monsieur M. A. n'a été rempli de l'intégralité de ses droits en matière d'heures supplémentaires ;

DIT que les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont fraudé la loi et à l'application des dispositions du Code du travail ;

DIT que les sociétés UBER BV et UBER France SAS ont dissimulé l'emploi de monsieur M. A. constituant du travail dissimulé ;

DIT que monsieur M. A. en sa qualité de salarié n'a pas à supporter les frais professionnels qu'il a engagé pour les sociétés UBER BV et UBER France SAS ;

DIT qu'au regard du contrat fictif et du statut fictif d'indépendant, il n'appartient pas à monsieur M. A. de supporter les charges sociales et fiscales d'un indépendant ;

CONDAMNE in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à verser à monsieur M. A. :

Les sommes suivantes :

- 1 421 euros bruts de rappel de salaire au titre de la majoration des heures supplémentaires,
- 142 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 5 264 euros bruts pour rappels de salaire au titre des congés payés non pris
- 3 042 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 304 euros bruts au titre des congés payés afférents,
- 1 235 euros nets au titre de l'indemnité légale de licenciement,
- 24 860 euros nets à titre de remboursement de l'intégralité des frais professionnels exposés pour son activité de chauffeur UBER,

- 7 324 euros nets à titre de remboursement de l'intégralité des charges sociales prélevées et déboursées pour son activité de chauffeur UBER,

RAPPELLE que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter de la date de réception de la convocation de l'employeur devant le bureau de conciliation et d'orientation , les sociétés UBER BV et UBER France SAS étant condamnées in solidum, c'est la date de réception que cours les intérêts, et ce jusqu'au versement effectif de ces dernières au créancier, selon les modalités prévues par l'article L.313-2 du Code Monétaire et Financier mais également en application de l' article L.313-3 du même code, le taux de l' intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision, tout en ordonnant la capitalisation des intérêts en application des dispositions de l'article 1343-2 du Code civil,

CONSTATE que les condamnations ci-dessus prononcées au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2<sup>o</sup> de l'article R. 1454-14 du Code du travail en application de l'article R 1454-28 du même code sont de plein droit exécutoire par provision dans la limite maximum de neuf mois de salaire, calculée sur la moyenne des trois derniers mois, que le conseil évalue à la somme de 1 521 euros mensuelle,

Mais également les sommes suivantes :

- 6 084 euros nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 1 521 euros nets à titre de dommages et intérêts pour procédure irrégulière, - 10 000 euros nets de dommages et intérêts pour fraude à l'application des dispositions du Code du travail,
- 9 126 euros nets au titre de l'indemnisation pour travail dissimulé, - 10 000 euros nets à titre de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail notamment pour sanction disciplinaire injustifiée titre du non-respect des congés payés au titre du non-respect de la législation relative aux durées maximales du travail et aux temps de repos obligatoires, non-respect de l'obligation de sécurité de résultat,
- 2 000 euros nets au titre de l'article 700 du Code de procédure civile,

DIT que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du prononcé du jugement et ce jusqu'au versement effectif de ces dernières au créancier selon les modalités prévues par l'article L.313-2 du Code Monétaire et Financier mais également en application de l'article L.313-3 du même code, le taux de l'intérêt légal est majoré de cinq points à l'expiration d'un délai de deux mois à compter du jour où la décision de justice est devenue exécutoire, fût-ce par provision, tout en ordonnant la capitalisation des intérêts en application des dispositions de l'article 1343-2 du Code civil ;

DIT qu'au visa des articles L. 136-2 et L.242-1 du Code de la Sécurité Sociale, les condamnations nettes doivent revenir personnellement au salarié et que l'employeur assumera le coût des éventuelles charges sociales dues ;

CONDAMNE in solidum les sociétés UBER BV et UBER France SAS à délivrer et à remettre par tous moyens à monsieur M. A. les bulletins de salaire conformes à la présente décision de justice par tous moyens, Le tout sous astreinte de 30 euros par jour de retard à compter du 30<sup>ème</sup> jour suivant la notification du présent jugement à la première des sociétés UBER BV ou UBER France SAS, le Conseil de Prud'hommes se réservant le droit de liquider l'astreinte et d'en fixer une autre si nécessaire ;

PRONONCE l'exécution provisoire de l'intégralité du jugement en application des dispositions de l'article 515 du Code de procédure civile avec les modalités complémentaires ci-dessous :

ORDONNE dans le cas où les sociétés UBER BV et UBER France SAS font appel de la présente décision, en application des dispositions des articles 515 à 519 du Code de procédure civile et pour uniquement les condamnations à des dommages et intérêts à l'exclusion de toutes les autres sommes prononcées au bénéfice de monsieur M. A., ces dernières devront déposer simultanément l'intégralité des dites sommes d'argent à la caisse des dépôts et consignations ainsi que d'en justifier auprès de l'autre partie,

DIT que dans le cas d'un appel partiel, seules les sommes non concernées soit par cette voie de recours soit faisant l'objet de l'exécution provisoire de droit soit faisant l'objet d'une exécution provisoire en application de l'article 515 du Code de procédure civile seront déposées selon les mêmes modalités énumérées ci-avant,

DIT que ces sommes d'argent déposées au titre de la garantie produiront des intérêts au bénéfice de monsieur M. A., intérêts qui ne se confondent pas avec les intérêts légaux prévus par les articles 1231-6, 1231-7 et 1344-1 du Code civil ainsi que ceux en applications de l'article L.313-3 du Code Monétaire et Financier, mais se cumuleront avec ;

DEBOUTE les parties de toutes les autres demandes plus amples ou contraires au présent dispositif ;

CONDAMNE les sociétés UBER BV et UBER France SAS aux entiers dépens de la présente instance, y compris les éventuels frais d'exécution forcée du présent jugement ;

RAPPELLE qu'à défaut de règlement spontané des condamnations mentionnées dans le présent jugement et selon les modalités qui y sont définies, les éventuelles sommes retenues par le commissaire de justice instrumentaire en application de l'article 10 du décret du 8 mars 2001, seront supportées in solidum par les sociétés UBER BV et UBER France SAS en sus de l'indemnité mise à leur charge sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile ;

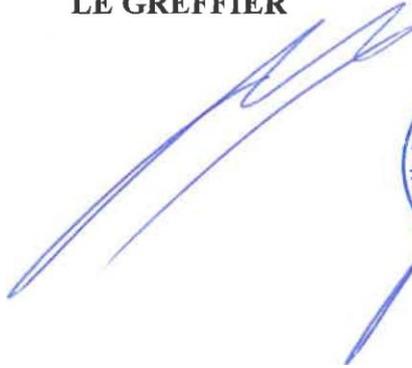
RAPPELLE qu'en application de l'article R. 1461-1 du Code du travail, la présente décision est susceptible d'appel dans un délai d'un mois à compter de sa notification ;

ORDONNE la transmission du présent jugement à monsieur le Procureur de la République de LYON accompagné des conclusions du demandeur tant collectives avec les autres demandeurs qu'individuelles mais aussi celles des défendeurs et la note d'audience.

Ainsi rendu public par mise à disposition au greffe.

En foi de quoi le présent jugement a été signé par le Président et le Greffier.

**LE GREFFIER**



**LE PRÉSIDENT**

