

COUR D'APPEL DE LYON

CHAMBRE SOCIALE B

ARRÊT DU 15 JANVIER 2021

APPELANT :

[REDACTED]

Représenté par Me Stéphane TEYSSIER de la SELARL STEPHANE TEYSSIER AVOCAT, avocat au barreau de LYON

**AFFAIRE PRUD'HOMALE :
COLLÉGIALE**

INTIMÉES :

Société UBER BV
Mr Treublaan 7
1097 AMSTERDAM PAYS-BAS

Société UBER FRANCE
5 rue Charlot
75003 PARIS 03

Représentées par Me Romain LAFFLY de la SELARL LAFFLY & ASSOCIES - LEXAVOUE LYON, avocat au barreau de LYON
Ayant pour avocat plaidant Me Cyril GAILLARD de la SAS BREDIN PRAT, avocat au barreau de PARIS

N° RG 19/08056 - N°
Portalis
DBVX-V-B7D-MWWI

C/
Société UBER BV
Société UBER FRANCE

**APPEL D'UNE DÉCISION
DU :**
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de LYON
du 08 Mars 2019
RG : F 17/01740

DÉBATS EN AUDIENCE PUBLIQUE DU : 15 Octobre 2020

**COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS ET DU
DÉLIBÉRÉ :**

Olivier GOURSAUD, Président
Sophie NOIR, Conseiller
Olivier MOLIN, Conseiller

Assistés pendant les débats de Gaétan PILLIE, Greffier.

ARRÊT : CONTRADICTOIRE

Prononcé publiquement le 15 Janvier 2021, par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues à l'article 450 alinéa 2 du code de procédure civile ;

Signé par Olivier GOURSAUD, Président, et par Gaétan PILLIE, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

FAITS, PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS DES PARTIES :

La société Uber B.V dont le siège est situé à Amsterdam aux Pays-Bas a pour activité le transport de personnes.

En exécution d'un contrat dénommé "formulaire d'enregistrement de partenariat" du 24 mars 2015, signé avec la société Uber B.V, [REDACTED] a exercé une activité de chauffeur de véhicule de tourisme.

En mars 2016, la société Uber B.V a suspendu le compte de [REDACTED] pendant deux semaines au motif d'un taux d'annulation très élevé de ses courses.

Son compte a été réactivé le 1^{er} avril 2016.

Le 9 juin 2017, [REDACTED] a saisi le conseil des prud'hommes de Lyon de plusieurs demandes dirigées à l'encontre de la société Uber B.V et de la société Uber France tendant à obtenir la requalification de cette convention en contrat de travail à durée indéterminée, la résiliation judiciaire de ce contrat et le paiement de diverses sommes.

Il a néanmoins continué à travailler pour le compte de la société Uber jusqu'au 30 juillet 2017.

Les sociétés Uber B.V et Uber France ont soulevé l'incompétence du conseil des prud'hommes au profit du tribunal de commerce de Lyon au motif que la relation existant entre les parties ne pouvait être qualifiée de contrat de travail.

Par jugement en date du 8 mars 2019, le conseil des prud'hommes de Lyon a :

- constaté que la relation n'était pas dans le cadre d'une relation de travail mais d'un partenariat,
- s'est déclaré en conséquence incompétent au profit du tribunal de commerce de Lyon,
- dit qu'il n'y a pas lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile,
- réservé les dépens.

Par déclaration en date du 22 novembre 2019, [REDACTED] a interjeté appel de ce jugement.

Le président de la chambre a fixé l'affaire à l'audience collégiale du 2 avril 2020.

Par exploit d'huissier en date du 18 février 2020, [REDACTED] a fait assigner la société Uber B.V et la société Uber France d'avoir à comparaître pour l'audience du 2 avril 2020 qui a été renvoyée à celle du 15 octobre 2020.

Les sociétés Uber B.V et Uber France ont régulièrement constitué avocat.

Aux termes de ses conclusions développées oralement à l'audience du 15 octobre 2020, [REDACTED] demande à la cour de :

- rejeter la fin de non recevoir tirée de la prétendue tardiveté de l'appel,
- déclarer irrecevable les parties adverses en leur exception tirée de l'absence alléguée de chefs de jugements critiqués dans la déclaration d'appel et d'effet dévolutif,
à tout le moins,
- rejeter la fin de non recevoir tirée de l'absence prétendue de mention des chefs de jugements critiqués dans la déclaration d'appel et d'absence d'effet dévolutif de l'appel,
en tout état de cause,
- déclarer recevable son appel,
- dire et juger la cour valablement saisie.,
- réformer les chefs du jugement :
 - ayant constaté que la relation n'était pas dans le cadre d'une relation de travail mais d'un partenariat,
 - s'étant en conséquence, déclaré incompétent au profit du tribunal de commerce de Lyon,
 - ayant dit qu'il n'y a pas lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile.
 - ayant réservé les dépens.

statuer à nouveau sur ces chefs du jugement,

- 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, il est sous le lien de subordination des sociétés Uber B.V et Uber France,

- dire et juger que la relation contractuelle s'analyse en un contrat de travail à durée indéterminée,
- se déclarer en conséquence compétent pour statuer sur le litige,
- évoquer ses demandes :
 - de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée,
 - de prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts des sociétés Uber, ou à tout le moins tendant à dire et juger que la rupture intervenue lors de la déconnexion constitue une rupture abusive du contrat de travail,
 - de rappel de salaire et de congés payés afférents,
 - de rappel de salaire en raison du non-paiement lors de l'absence de fourniture de travail et de congés payés afférents,
 - de rappel de salaire au titre de l'annulation de la mise à pied disciplinaire outre les congés payés afférents,
 - de rappel de salaire au titre des congés payés non pris,
 - d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés afférents,
 - d'indemnité de licenciement,
 - de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - d'indemnité au titre du travail dissimulé,
 - de dommages et intérêts pour non-respect des congés payés,
 - de dommages et intérêts au titre du non-respect de la législation relative aux durées maximales de travail et temps de repos obligatoire,
 - de dommages et intérêts au titre du remboursement des cotisations et impôts indûment versés,
 - de dommages et intérêts au titre du remboursement des frais kilométriques accomplis pour la société et remboursement de frais afférents,
 - de dommages et intérêts pour fraude à l'application des dispositions du code du travail,
 - de dommages et intérêts pour non-respect des visites médicales,
 - article 700 du code de procédure civile,

sur la rupture du contrat de travail,

- dire et juger que l'employeur a commis des manquements graves et répétés à ses obligations rendant impossible la poursuite du contrat de travail,
- prononcer la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts des sociétés Uber B.V et Uber France et fixer la date de la rupture au jour de la dernière mission au 30 juillet 2017,

à titre subsidiaire,

- dire et juger que la rupture de la relation de travail au jour de la dernière mission sans respect de la moindre procédure de licenciement s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

sur l'exécution du contrat de travail,

- dire et juger que les sociétés Uber B.V et Uber France ne rémunèrent pas les heures supplémentaires accomplies par lui,
- dire et juger que les sociétés Uber B.V et Uber France ne respectent pas leurs obligations légales en matière de congés payés,
- dire et juger que les sociétés Uber B.V et Uber France ne respectent pas la durée maximale du travail et le temps de repos hebdomadaire,
- dire et juger que les sociétés Uber B.V et Uber France ne respectent pas les visites médicales obligatoires,
- dire et juger que les sociétés Uber B.V et Uber France ont mis en place intentionnellement un système de contournement illicite de la législation relative au droit du travail,
- condamner in solidum les sociétés Uber B.V et Uber France à lui verser les sommes suivantes (à parfaire au jour du prononcé de l'arrêt à intervenir) :

* outre intérêts de droit à compter de la demande en justice,

- 2.269 € de rappel de salaire au titre de la majoration des heures supplémentaires,
- 226 € au titre des congés payés afférents,
- 10.107,32 € bruts à titre de rappel de salaire en raison du non-paiement lors de l'absence de fourniture de travail,
- 1.010,73 € au titre des congés payés afférents,
- 1.573 € bruts à titre de rappel de salaire pour l'annulation de la mise à pied disciplinaire,
- 157 € au titre des congés payés afférents,
- 6.294,30 € bruts pour rappels de salaire au titre des congés payés non pris,

* outre intérêts de droit à compter de l'arrêt à intervenir

- 47.207,25 € nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 6.294,30 € bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 629,43 € au titre des congés payés afférents,
- 1.258,86 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 18.882,90 € nets au titre de l'indemnisation pour travail dissimulé,

- 5.000 € nets de dommages et intérêts au titre du non-respect des congés payés,
- 5.000 € 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,
- 2.500 € nets de dommages et intérêts pour non-respect des visites médicales obligatoires,
- 19.296 € nets à titre de remboursement des cotisations et impôts indûment versés,
- 10.492,63 € nets au titre du remboursement des frais kilométriques accomplis pour la société,
- 25.000 € nets de dommages et intérêts pour fraude à l'application des dispositions du code du travail,
- ordonner la capitalisation des intérêts en vertu de l'article 1343-2 du code civil,
- condamner in solidum les sociétés Uber B.V et Uber France à lui remettre 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 € par jour de retard,
- se réserver le contentieux de la liquidation de l'astreinte,
- condamner in solidum les sociétés Uber B.V et Uber France à lui payer une indemnité de 3.500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner in solidum les sociétés Uber B.V et Uber France aux dépens.

Aux termes de leurs conclusions développées oralement à l'audience du 15 octobre 2020, **les sociétés Uber B.V et Uber France** demandent à la cour de :

à titre principal,

- constater que l'appel-compétence de [REDACTED] est tardif,

en conséquence,

- déclarer cet appel-compétence irrecevable.

subsidiatement,

- constater qu'en toute hypothèse les chefs de jugement critiqués ne sont pas expressément visés dans la déclaration d'appel de [REDACTED] qui n'a pu de ce fait opérer dévolution ;

en conséquence,

- juger que la cour n'est saisie d'aucune demande de la part de l'appelant,

très subsidiairement,

- constater que le contrat de partenariat conclu entre [REDACTED] et la société Uber France ne peut être requalifié en contrat de travail,

en conséquence,

- confirmer le jugement dont appel en ce qu'il a déclaré la juridiction prud'homale incompétente pour connaître du litige au profit du tribunal de commerce de Lyon,

en toute hypothèse,

- condamner [REDACTED] à leur payer la somme de 1.000 € chacune au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux entiers dépens dont distraction est requise au profit de la Selarl d'avocats Laffly & Associés-Lexavoué Lyon par application de l'article 699 du code de procédure civile.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, la cour se réfère, pour un plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, à leurs conclusions écrites précitées.

MOTIFS DE LA DÉCISION

1. sur la recevabilité de l'appel :

Les sociétés Uber France et Uber B.V soulèvent l'irrecevabilité de l'appel au motif qu'il serait tardif.

Elles font valoir que :

- la tentative de régularisation d'un appel compétence, après qu'un premier appel ait fait l'objet d'une ordonnance du conseiller de la mise en état déclarant cet appel irrecevable au motif que l'appelant n'avait pas respecté les dispositions spécifiques à l'appel compétence, est manifestement tardive faute d'avoir été effectuée dans le délai de 15 jours suivant la notification du jugement,

- [REDACTED] est mal fondé à se prévaloir de ce que le délai d'appel compétence n'aurait pas couru en raison d'une irrégularité de la notification du jugement alors qu'une page comprenant l'intégralité des voies de recours lui a été adressée reprenant notamment les dispositions concernant l'appel sur la compétence et qu'il n'est pas nécessaire de recevoir un formulaire spécifique qui n'est pas prévu par les textes,

- [REDACTED] n'est pas non plus fondé à soutenir qu'il n'aurait pas réceptionné le jugement dès lors qu'il n'a jamais contesté avoir reçu la notification du jugement dont il a interjeté appel une première fois le 13 mars 2019, que la notification est intervenue à l'adresse qu'il avait lui même déclarée au greffe et qui n'a manifestement pas changée et qu'il s'est fait délivrer par le greffe une grosse du jugement ce qui emporte notification du jugement en application de l'article 676 du code de procédure civile.

██████████ fait valoir en réplique que le délai d'appel n'a pas couru dès lors que :
- la notification du jugement n'est pas régulière car elle est revenue avec la mention NPAI et que les sociétés Uber n'ont pas fait procéder à la signification du jugement,
- en outre, le formulaire de notification par le greffe a mentionné une voie de recours erronée l'induisant en erreur.

Il n'est pas discuté en l'espèce que le jugement dont appel est un jugement qui s'est prononcé sur la compétence sans statuer sur le fond du litige de sorte que l'appel de ce jugement relève de la procédure d'appel du jugement statuant exclusivement sur la compétence, édictée par les articles 83 et suivants du code de procédure civile.

En application de l'article 84 du code de procédure civile, le délai d'appel est de quinze jours à compter de la notification du jugement et le greffe procède à cette notification adressée aux parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il ressort par ailleurs des dispositions édictées par l'article 670-1 du code de procédure civile, qu'en cas de retour au secrétariat de la juridiction d'une lettre de notification qui n'a pu être remise à son destinataire, le délai d'appel ne court qu'à compter de la signification du jugement par acte d'huissier à la diligence de la partie intéressée.

La cour relève qu'en l'espèce la notification du jugement à l'adresse de ██████████ mentionnée sur le jugement a été faite par lettre recommandée avec accusé de réception qui est revenue avec la mention "destinataire inconnu à l'adresse" et que par courrier du 13 mars 2019, le greffe a invité la société Uber à faire signifier la décision par huissier de justice.

Les sociétés Uber ne justifient, ni même n'allèguent, avoir fait procéder à la signification de ce jugement de sorte que le délai d'appel n'a pas couru.

Ainsi et sans qu'il soit même utile de se prononcer sur le caractère régulier de l'acte de notification dont il convient de relever toutefois qu'il était de nature à induire son destinataire en erreur en mentionnant au recto en lettres majuscules et en gras que la voie de recours est "*l'appel*" au lieu de "*l'appel compétence*", il convient de déclarer recevable l'appel diligenté par ██████████.

2. sur l'effet dévolutif

Les sociétés Uber se prévalant des dispositions édictées par les articles 901 et 562 du code de procédure civile, soutiennent que la déclaration d'appel de ██████████ n'a pu opérer dévolution au motif que les chefs de jugement critiqués ne sont pas expressément visés dans la déclaration.

A l'examen de la déclaration d'appel telle que figurant au dossier, il apparaît toutefois que celle-ci est ainsi libellée :

"Portée de l'appel :

dirigée contre une décision statuant sur la compétence au sens de l'article 85 du Code de Procédure Civile (suivant conclusions jointes) Appel du jugement du Conseil de Prud'hommes de LYON en ce qu'il a :

- dit fondée l'exception d'incompétence soulevée par la Société Uber,*
- constaté que la relation n'est pas dans le cadre d'une relation de travail mais dans un partenariat,*
- En conséquence, le Conseil de Prud'hommes se déclare incompétent au profit du Tribunal de Commerce de LYON,*
- Dit qu'à défaut d'appel dans le délai imparti, le dossier sera transmis par le greffe à la juridiction désignée,*
- Dit qu'il n'y a pas lieu à faire application de l'article 700 du Code de Procédure Civile,*
- Réserve les dépens,*

La présente déclaration d'appel est motivée par les conclusions jointes à cette déclaration d'appel."

Il en résulte qu'en reprenant l'intégralité du dispositif du jugement dont appel, l'appelant a respecté les dispositions de l'article 901 du code de procédure civile et que sa déclaration d'appel a déféré à la cour l'intégralité des chefs du jugement critiqué.

La cour rejette le moyen soulevé par les parties intimées tiré de l'absence d'effet dévolutif de l'appel.

3. sur l'existence d'un contrat de travail :

Il résulte des dispositions des articles L 1411-1 et L1411-4 du code du travail que le conseil de prud'hommes est seul compétent matériellement pour trancher les différends qui peuvent s'élever à l'occasion d'un contrat de travail entre les employeurs et leurs représentants et les salariés qu'ils emploient, et en particulier pour déterminer le principe même de l'existence d'un tel contrat de travail.

Il est donc nécessaire au préalable de vérifier si la relation existant entre les parties relève d'un contrat de travail.

L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur et il appartient au juge de vérifier la commune intention des parties, conformément à l'article 12 du code de procédure civile.

Il résulte des articles L.1221-1 et suivants du code du travail que le contrat de travail suppose un engagement à travailler pour le compte et sous la subordination d'autrui moyennant rémunération.

La preuve de l'existence d'un contrat de travail incombe à celui qui s'en prévaut mais en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

Selon l'article L. 8221-6 du code du travail, les personnes physiques, dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation sur les registres ou répertoires que ce texte énumère, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail mais l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent des prestations dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

Il n'est pas discuté en l'espèce que [REDACTED] a la qualité de travailleur indépendant, ainsi qu'en attestent le document SIREN portant inscription en date du 1^{er} août 2014, sa carte de chauffeur de voiture de tourisme et la justification de son immatriculation au registre des exploitants de voiture de tourisme.

[REDACTED] est donc présumé ne pas être lié avec le donneur d'ordre par un contrat de travail lequel peut toutefois être établi par la preuve de la fourniture de prestations dans des conditions qui le placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard du donneur d'ordre.

Il est versé aux débats :

- un document intitulé "formulaire d'enregistrement de partenariat", daté du 24 mars 2015 et signé entre [REDACTED] et la société Uber B.V aux termes duquel [REDACTED] accepte les conditions générales dites "conditions de partenariat" et il est stipulé une commission à la charge du "partenaire", égale à 20 % du prix du billet brut,
- un exemplaire de contrat de prestation de services dont le caractère contractuel est admis par les deux parties,
- un exemplaire des conditions générales dont le caractère contractuel entre les parties n'est pas davantage discuté,
- un document intitulé "charte de la communauté Uber" à destination tant des chauffeurs que des passagers.

Il résulte des relevés hebdomadaires d'activité versés aux débats que depuis le début de sa relation contractuelle en mars 2015 et jusqu'au 30 juillet 2017, [REDACTED] a accompli des prestations de transport de passagers dans le cadre de la plate-forme gérée par la société Uber.

Il est constant par ailleurs que [REDACTED] a perçu de la part de la société Uber une rémunération pour l'accomplissement de ses prestations contractuelles.

Ainsi seul le critère de l'existence ou non d'un lien de subordination entre les parties est en discussion.

Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

L'existence d'un lien de subordination doit être appréciée dans chaque cas particulier en fonction de tous les éléments et de toutes les circonstances caractérisant les relations entre les parties.

██████████ soutient à l'appui de sa demande de reconnaissance de l'existence d'un contrat de travail qu'il a été placé sous la subordination de la société Uber B.V en faisant valoir que :

- les montages juridiques mis en place par les sociétés Uber n'ont d'autre but que de soustraire ses chauffeurs au régime du travail salarié,
- ainsi, nonobstant la dénomination de contrat de partenariat, il est en réalité salarié de la société Uber B.V dès lors qu'outre les critères relatifs à l'exercice d'une activité professionnelle et à l'existence d'une rémunération, celui d'un lien de subordination est établi et caractérisé par des directives imposées par la société Uber B.V, le contrôle de l'exécution de la prestation du chauffeur notamment par le biais de données de localisation et un pouvoir de sanction à l'égard des chauffeurs.

En réplique, les sociétés intimées qui concluent à la confirmation du jugement et à l'absence de contrat de travail, font valoir que ██████████ ne renverse pas la présomption de non salariat et que notamment :

- la société Uber n'a pas la qualité de donneur d'ordre dès lors qu'elle n'est pas exploitante d'un service de transport mais qu'elle est seulement un intermédiaire mettant en relation ses partenaires qui réalisent la prestation de transport et des clients, bénéficiaires direct de la prestation, et qui sont les véritables donneurs d'ordre des travailleurs réalisant la prestation de transport,
- les libertés dont bénéficient les chauffeurs utilisant l'application Uber sont incompatibles avec le salariat,
- les conditions d'inscription sur l'application Uber ne sont pas révélatrices de l'existence d'un lien de subordination et elle n'impose pas d'ordre ou de directive aux chauffeurs.

Pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, ██████████ fait valoir en premier lieu que dès lors qu'il se connecte, il intègre un service organisé de transport et qu'il est alors placé sous la subordination de la société Uber.

Il n'est pas discuté en effet que dès sa connexion, le chauffeur intègre un service de prestation de transport créé et entièrement organisé par la société Uber BV qui n'existe que grâce à une plate-forme gérée par elle, service de transport fonctionnant grâce à une application numérique et à travers l'utilisation duquel il ne fixe pas librement ses tarifs, ni les conditions d'exercice de sa prestation de transport, qui sont alors entièrement régies par la société Uber BV.

Cette participation du chauffeur au sein d'un service organisé ne constitue toutefois qu'un indice de subordination et ne saurait en l'espèce suffire à établir le caractère fictif du statut de travailleur de ██████████ dès lors qu'il est par ailleurs démontré que les conditions d'organisation du travail ci-dessus définies ne sont imposées à l'intéressé que lorsque ce dernier fait le choix de se connecter à l'application Uber et qu'il dispose par ailleurs de toute liberté de ne pas y adhérer et de travailler en dehors de ce dispositif, en toute indépendance.

Il convient en effet de relever à l'examen des différents documents produits, notamment les conditions générales (article 2.4), la charte de communauté produite par l'appelant, divers échanges de mails émanant de chauffeurs mais également des documents de promotion (plaquette de présentation, extrait du site internet Uber...) lesquels s'ils émanent de la société Uber ne sont pas pour autant discutés quant à leur contenu, que :

- aucune disposition contractuelle ne fait obligation au chauffeur de travailler par le biais de l'application Uber et donc de réserver tout ou partie de son temps de travail à cette application,
- celui-ci est parfaitement libre de se connecter lorsqu'il le souhaite, ou de ne pas se connecter, et ainsi de ne pas travailler,
- il dispose d'une totale liberté quant à ses horaires de travail et aucun planning de connexion ou de créneaux obligatoires ne lui est imposé,
- même lorsqu'il utilise l'application, le chauffeur n'a pas l'obligation d'accepter les courses qui lui sont proposées, l'absence de réponse à trois propositions successives de courses entraînant seulement une mise hors ligne pour des raisons de bon fonctionnement de l'application vis à vis des utilisateurs, qu'il peut toutefois rétablir à tout moment dès qu'il le souhaite,
- aucune clause d'exclusivité n'est contractuellement stipulée de sorte que le chauffeur conserve la liberté de travailler pour son propre compte, voire pour celui d'une autre entreprise ou par le biais d'une autre plate-forme,

- aucune redevance fixe n'est imposée au chauffeur, la rémunération de la société Uber France se faisant par le prélèvement de frais, uniquement sur les courses réalisées,
- aucun secteur géographique n'est imposé au chauffeur, l'affirmation de l'appelant selon laquelle il ne pourrait exercer que sur la ville de Lyon où il est enregistré, affirmation contestée par la société Uber, n'étant étayée par aucun élément au dossier.

██████████ est par ailleurs mal fondé à soutenir que la société Uber France imposerait des conditions préalables pour accéder à l'activité qui seraient assimilables à des conditions d'embauche alors que la remise des documents sollicités avant l'inscription (pièce d'identité, permis de conduire, justification de domicile, carte professionnelle VTC et photos d'identité, justification d'assurance) ne sont que des documents officiels qui s'imposent à l'évidence dans le cadre de la réglementation de la profession de chauffeurs VTC, lors de la mise en place de relations contractuelles, et pas seulement dans le cadre d'une relation salariale, et qu'aucun élément au dossier ne permet de constater qu'il a été soumis à un quelconque entretien préalable.

La cour note d'ailleurs que la création de son entreprise est intervenue en juillet 2014 et son immatriculation au registre des exploitants de voiture de tourisme en décembre 2014 et ne sont donc pas concomitantes à la signature du contrat de partenariat le 24 mars 2015

S'agissant de l'existence d'ordres ou directives qui seraient mis en oeuvre par la société Uber et dont se prévaut l'appelant pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, la cour relève que :

- la remise d'un matériel électronique, notamment d'un kit de téléphone, n'est pas révélatrice d'un quelconque pouvoir de direction dès lors que celle-ci n'est qu'optionnelle, la société Uber indiquant, sans avoir été contredite sur ce point, que les chauffeurs conservent la possibilité d'installer directement l'application sur leur propre téléphone,
- la mise en oeuvre d'une formation préalable, dont le caractère obligatoire ne semble pas être discuté par la société Uber, ne constitue pas, non plus, un indice suffisant de subordination,
- la circonstance que le chauffeur ne connaît pas le client ni sa destination lorsque celui-ci rentre dans sa voiture ne diffère pas de la situation du taxi indépendant qui prend en charge un passager dans la rue ou à une station de taxi et ne peut refuser la course à ce client, et cet élément ne constitue pas davantage un indice de direction et contrôle de l'employeur.

Il peut être admis par ailleurs que certaines dispositions du contrat pourraient s'apparenter à l'exercice d'un pouvoir de directive de la société Uber sur les chauffeurs.

Il en va ainsi notamment :

- de la mise en place d'un itinéraire défini par le logiciel, encore qu'il ne s'agit pas ici d'une directive précise et formelle de l'employeur, le salarié pouvant toujours prendre un autre itinéraire, mais d'une modalité de fixation du prix en vue d'assurer un service efficace et à moindre coût dans l'intérêt du client et qui n'est pas exclusive de la qualité de travailleur indépendant,
- de l'obligation pour les chauffeurs de prendre 6 heures de pause lorsqu'ils ont accumulé 10 heures de conduite,
- de la préconisation au chauffeur (article 2.2 des conditions générales) d'attendre au moins 10 minutes qu'un utilisateur se présente sur le lieu convenu, encore qu'il ne s'agisse que d'une recommandation et non pas d'une directive impérative,
- de l'engagement du chauffeur de ne pas contacter les utilisateurs ou d'utiliser leurs données personnelles, sauf à réserver toutefois l'hypothèse où il serait d'accord,
- des dispositions (article 2.3) selon lesquelles le chauffeur ne peut transporter d'autre personne que l'utilisateur et s'engage à ce que tous les utilisateurs soient transportés directement vers leur destination convenue, sans interruptions ou arrêts non autorisés, encore que ces directives ne s'appliquent là encore qu'en l'absence d'accord du passager,
- de l'engagement du chauffeur de s'abstenir d'afficher des noms ou logos sur son véhicule ou de s'abstenir de porter un uniforme ou autre tenue vestimentaire à l'effigie ou aux couleurs d'Uber,
- d'une façon plus générale, de la préconisation de règles comportementales, encore que ces règles s'imposent à l'évidence dans le cadre d'une bonne relation commerciale entre deux parties et ne diffèrent pas de celles s'appliquant pour d'autres types de relations contractuelles, telles que par exemple, le contrat de franchise.

La cour relève finalement que ces préconisations relèvent plus de la fixation d'un cahier des charges destiné à garantir la qualité et la sécurité d'une prestation plutôt que la mise en oeuvre de directives formelles et précises caractérisant le pouvoir de direction de l'employeur.

Il est certain en outre que ces préconisations n'ont vocation à s'appliquer que lorsque les chauffeurs utilisent l'application et qu'ils conservent en tout état de cause leur liberté de choisir l'horaire, le lieu et le contenu de leur travail et que la société Uber ne peut rien leur imposer à ce titre.

██████████ soutient à cet égard que chaque connexion s'analyserait en une succession de contrats par l'intermédiaire desquels les chauffeurs seraient alors placés sous les directives et le contrôle de la société Uber B.V.

Cette construction juridique innovante ne paraît pas toutefois devoir être retenue dès lors que s'il est possible pour un salarié d'avoir plusieurs employeurs et de se trouver ainsi sous un lien de subordination de manière discontinue, il est certain que dans un tel cas, ce salarié ne choisit pas librement les périodes et le rythme de travail pour chacun des employeurs, ce qui n'est évidemment pas de cas dans l'hypothèse d'une prestation réalisée pour le compte de la société Uber dès lors que, ainsi que rappelé ci-dessus, les chauffeurs ont le choix à tout moment de décider ou non de se connecter.

██████████ se prévaut encore d'un contrôle de l'exécution de sa prestation dans le fait que la société Uber collecte toutes les données sur les chauffeurs par le biais de la géolocalisation.

Toutefois, la mise en place de cette géolocalisation qui ne fonctionne évidemment que lorsque le chauffeur est connecté n'a pas pour objet de contrôler le travail des chauffeurs mais seulement de permettre le fonctionnement du système par le repérage géographique des chauffeurs et des passagers potentiels, système sans lequel l'application ne présente évidemment plus aucun intérêt.

██████████ fait valoir encore de ce que la société Uber dispose d'un pouvoir de sanction et se prévaut :

- de ce que les chauffeurs sont notés sur la qualité de leur prestation,
- de la possibilité de déconnexion du chauffeur et de ce qu'il est automatiquement déconnecté, donc sanctionné, lorsqu'il refuse trois courses,
- de ce que lui même a été déconnecté pendant deux semaines à la suite d'un refus de prise en charge de passagers.

La cour relève que :

- ce sont les clients qui ont la possibilité d'attribuer des notes à la fin de chaque course, dans le cadre d'un système d'appréciation de la qualité du service rendu, pratique classique dans ce type de plateforme numérique, et non pas la société Uber elle même ce qui exclut ici toute idée de pouvoir disciplinaire,
- ainsi que rappelé plus haut, et selon les explications de la société Uber non contredites sur ce point, lorsqu'un chauffeur, bien que connecté, ne répond pas à trois sollicitations successives de course, il est alors mis hors ligne par l'application ce qui ne peut là encore s'analyser en l'exercice d'un pouvoir disciplinaire dès lors que le chauffeur a la possibilité de revenir en ligne dès qu'il le souhaite en cliquant sur un bouton.

██████████ justifie par contre par un échange de mails de ce que son compte a été désactivé entre le 14 mars et le 1^{er} avril 2014 en raison d'un taux élevé d'annulation.

La société Uber ne discute pas qu'elle dispose effectivement de ce pouvoir en faisant valoir que le compte d'un chauffeur peut être temporairement suspendu, voire définitivement arrêté lorsqu'après avoir accepté une course, il l'a finalement annulée et ce à plusieurs reprises, ce qui semble avoir été le cas de ██████████ ainsi qu'il ressort des termes des échanges de mails versés aux débats.

Cette faculté de déconnexion temporaire ou définitive est d'ailleurs rappelée à l'article 2.4 des conditions générales qui prévoit que Uber se réserve le droit, et à sa seule discrétion, de désactiver ou autrement restreindre l'accès ou l'utilisation pour un client ou un chauffeur de l'application en cas notamment d'infraction au contrat... ou pour toute autre raison, sans d'ailleurs que ne soit expressément évoqué le cas du taux élevé d'annulation de courses par les chauffeurs.

Cet élément s'il peut certes constituer un indice de l'exercice d'un pouvoir disciplinaire par un employeur, s'assimile tout aussi bien à la faculté pour un acteur économique de rompre ses relations avec son co-contractant au motif qu'il n'aurait pas respecté les termes de leur convention.

Il est là encore insuffisant à caractériser de manière incontestable l'exercice d'un pouvoir disciplinaire.

S'agissant enfin de l'analyse des relations des parties au plan économique, [REDACTED] soutient à l'appui de sa demande de requalification qu'il se trouve dans une dépendance économique totale vis à vis de la société Uber.

Il a été rappelé plus haut qu'aucune redevance fixe n'est imposée au chauffeur, la rémunération de la société Uber se faisant par le prélèvement de frais, uniquement sur les courses réalisées, ce qui garantit au chauffeur une certaine liberté dans le fait d'accepter ou non le recours au système mis en place par cette plate-forme.

La circonstance que [REDACTED] n'aurait aucune clientèle propre, fait pour lequel il n'apporte d'ailleurs aucune justification, ne caractérise en tout état de cause qu'un lien de dépendance économique, insuffisant à caractériser l'existence d'un lien de subordination.

Par ailleurs, s'il est exact que le contrat (art 4.1 et suivants des conditions générales) prévoit un tarif utilisateur qui est fixé au moyen des algorithmes de la plate-forme Uber et sur lequel le chauffeur n'a aucune prise, cette situation n'est pas différente de celle découlant de la relation entre un franchisé et un franchiseur ou dans le cadre d'une location gérance où il peut être parfaitement imposé une politique tarifaire et la possibilité pour la société Uber d'ajuster le tarif, notamment si le chauffeur a choisi un itinéraire inefficace (art 4.3 des conditions générales), n'est que la conséquence découlant de cette politique tarifaire.

Il convient de noter d'ailleurs que le chauffeur reste libre d'organiser son activité sur des créneaux horaires ou des secteurs géographiques plus rémunérateurs,

D'autre part, les dispositions de la charte dont se prévaut [REDACTED] selon lesquelles il est demandé aux utilisateurs de ne pas entrer en contact avec le chauffeur à l'issue du trajet, et réciproquement, dispositions édictées pour des raisons de confidentialité, ne trouvent application qu'en l'absence d'accord et n'interdisent donc pas au chauffeur de laisser ses coordonnées au client pour une prochaine course et de se constituer ainsi une clientèle si le client souhaite faire appel à nouveau à ses services.

Force enfin est de constater que [REDACTED] ne démontre pas que ses prestations de transport étaient exclusivement réalisées pour le compte de la société Uber et qu'il n'avait pas d'autres clients, cette preuve ne pouvant résulter des seuls relevés d'activité ou relevés fiscaux afférents à son travail pour le compte d'Uber sans qu'il soit produit par ailleurs ses propres déclarations fiscales.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la cour estime qu'il n'est pas démontré par [REDACTED] que son statut de travailleur indépendant soit fictif et qu'il soit lié avec la société Uber par une relation devant être requalifiée de contrat de travail.

Le jugement déféré a donc à bon droit constaté que la relation entre les parties n'entraîne pas dans le cadre d'une relation de travail.

4. sur la compétence du conseil des prud'hommes :

Dès lors que [REDACTED] a saisi le conseil de prud'hommes de demandes relevant intégralement de l'exécution et de la rupture d'un contrat de travail, la cour constate que c'est à tort que les premiers juges ont considéré qu'ils n'étaient pas compétents pour statuer sur ses demandes au profit du tribunal de commerce.

Il y a donc lieu d'infirmer le jugement déféré sur ce point et par évocation, de constater simplement le mal fondé de la totalité des prétentions présentées par [REDACTED] en exécution d'un contrat de travail qui s'avère inexistant et donc de le débouter de l'intégralité de ses demandes.

5. sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens :

Le jugement est confirmé en ses dispositions relatives à l'application de l'article 700 du code de procédure civile.

L'équité ne commande pas davantage en l'espèce de faire application en appel de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel au profit de l'une ou l'autre des parties.

Les dépens de première instance et d'appel sont mis à la charge de [REDACTED] qui succombe en ses prétentions.

PAR CES MOTIFS,

La Cour,

Déclare recevable l'appel diligenté par [REDACTED]

Rejette le moyen soulevé par les parties intimées tiré de l'absence d'effet dévolutif de l'appel.

Confirme le jugement déféré, en ce qu'il a dit que la relation entre les parties n'entraîne pas dans le cadre d'une relation de travail et en ses dispositions relatives à l'application de l'article 700 du code de procédure civile ;

Le réforme pour le surplus,

Statuant à nouveau et y ajoutant,

Dit que le conseil des prud'hommes de Lyon était compétent pour statuer sur les prétentions de [REDACTED]

Dit que [REDACTED] est mal fondé en ses demandes au titre d'un contrat de travail qui est inexistant,

Déboute en conséquence [REDACTED] de l'intégralité de ses demandes ;

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile;

Condamne [REDACTED] aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier

Le Président

Gaétan PILLIE

Olivier GOURSAUD