

Cour d'appel, Toulouse, 4e chambre sociale, 2e section, 29 Janvier 2021 – n° 19/04534

Confirm.

Cour d'appel

**Toulouse
4e chambre sociale, 2e section**

**29 Janvier 2021
Répertoire Général : 19/04534
Numéro d'arrêt : 21/159**

Contentieux Judiciaire

29/01/2021

ARRÊT N° 21/159

N° RG 19/04534 - N° Portalis DBVI-V-B7D-NH7R

APB/VM

Décision déferée du 25 Septembre 2019 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de TOULOUSE - 18/00958

Julien M.

SELAFA MJA

CGEA IDF OUEST

C/

Paul A.

INFIRMATION PARTIELLE

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE TOULOUSE

4eme Chambre Section 2 - Chambre sociale

ARRÊT DU VINGT NEUF JANVIER DEUX MILLE VINGT ET UN

APPELANTES

SELAFA MJA

prise en la personne de Maître Valérie L. T., ès qualités de Mandataire liquidateur de la SARL TAKEEATEASY.FR

[...]

[...]

[...]

Représentée par Me Stéphanie B., avocat au barreau de TOULOUSE, Me Catherine L., avocat au barreau de PARIS

CGEA IDF OUEST

pris en la personne des on président en qualité de gestionnaire de l'AGS

[...]

[...]

Représentée par Me Pascal S. G. de l'AARPI QUATORZE, avocat au barreau de TOULOUSE

INTIMÉ

Monsieur PAUL A.

[...]

[...]

Représenté par Me Kevin M., avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR

L'affaire a été débattue le 19 Novembre 2020, en audience publique, devant la Cour composée de:

C. PARANT, présidente

A. PIERRE-BLANCHARD, conseillère

F. CROISILLE-CABROL, conseillère

qui en ont délibéré.

Greffière, lors des débats : E. LAUNAY

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE

- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile

- signé par C. PARANT, présidente, et par A. RAVEANE, greffière de chambre.

EXPOSÉ DU LITIGE :

La société Take eat easy avait pour activité l'exploitation d'une plate-forme web et d'une application numérique dont l'objet était la mise en relation de restaurateurs et de particuliers en vue de la livraison de repas par livreurs à vélo.

M. Paul A. a travaillé pour le compte de la société jusqu'au 26 juillet 2016 en qualité de coursier, date à laquelle il a reçu un mail indiquant les dispositions à prendre à la suite de la cessation d'activité de Take Eat easy.

Aucun contrat de travail n'a été établi. Aucune rémunération sous forme de salaire n'a été versée.

La société Take eat easy a été placée en liquidation judiciaire le 30 août 2016 par le tribunal de commerce de Paris, Me L.-T. de la SELAFA MJA étant désigné liquidateur.

M. A. a saisi le conseil de prud'hommes de Toulouse afin de faire juger qu'il existait un contrat de travail entre lui et la société Take eat easy et d'en tirer les conséquences en matière de rappels de salaire et d'indemnités liées tant à l'exécution de ce contrat qu'à sa rupture.

Par jugement du 25 septembre 2019, le conseil de prud'hommes de Toulouse a :

- jugé que les prestations de travail fournies par M. A. avaient toutes les caractéristiques d'un contrat de travail,

En conséquence,

- rejeté l'exception d'incompétence du conseil de prud'hommes de Toulouse au profit du tribunal de commerce de Toulouse,

- fixé la créance de M. A. à l'égard de Me L.-T., mandataire liquidateur de la société Take eat easy, aux sommes suivantes :

* 7 260 € à titre de rappels de salaires, outre 856 € au titre des congés payés,

* 293, 20 € à titre de préavis outre 29, 32 € au titre des congés payés y afférents,

* 2 932 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- jugé que la société a employé M. A. de manière dissimulée au sens de l'article L8221-5 du code du travail,

En conséquence,

- fixé la créance de M. A. à l'égard de Me L.-T. mandataire liquidateur de la société Take eat easy à la somme de 8 796 € au titre de l'indemnisation forfaitaire pour travail dissimulé,

- ordonné à Me L.-T. mandataire liquidateur de la société Take eat easy de fournir les bulletins de paye et documents sociaux au salarié,

- débouté M. A. du surplus de ses demandes faute de préjudice avéré,

- pris acte que :

* l'AGS demande au conseil de noter son intervention,

* s'agissant de l'intervention forcée de l'AGS, l'action ne peut pas avoir d'autre objet que l'inscription des créances salariales et que cette action ne peut que rendre le jugement commun à l'AGS sans condamnation directe à son encontre,

* que le jugement à intervenir ne sera opposable à l'AGS que dans les limites des conditions légales d'intervention de celle-ci en vertu des articles L3253-17 et D3253-5 du code du travail,

- dit et jugé qu'il n'y a pas lieu de faire application de l'article 700 du code de procédure civile,
- dit que les dépens seront passés en frais privilégiés dans la procédure collective de la société.

La Selafa MJA, ès qualités de liquidateur de la SARL Take eat easy, a interjeté appel dans des conditions de délai et de forme qui ne sont pas discutées. L'AGS a formé appel incident.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 9 janvier 2020 auxquelles il est expressément fait référence, la SELAFA MJA demande à la cour de :

- infirmer en toutes ses dispositions le jugement entrepris,

In limine litis :

- constater l'absence de contrat de travail entre la société Take eat easy et Monsieur

A.,

- se déclarer incompétent au profit du tribunal de commerce de Paris,
- déclarer irrecevable M. A. en toutes ses demandes, fins et prétentions,

Dans tous les cas :

- débouter M. A. de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions,
- condamner M. A. à verser à la SELAFA MJA une somme de 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner M. A. aux dépens.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 29 juin 2020 auxquelles il est expressément fait référence, l'UNEDIC délégation AGS CGEA de Levallois Perret demande à la cour de :

- réformer le jugement entrepris en toutes ses dispositions,
- dire et juger que M. A. ne démontre pas qu'il était lié à la société Take eat easy par un contrat de travail,

En conséquence,

- juger que le conseil de prud'hommes était incompétent, en application de l'article L 1411-1 du code du travail, au profit du tribunal de commerce de Toulouse,

À titre subsidiaire,

- dire et juger que l'action est prescrite et en tous cas mal fondée,

Prenant en considération les dispositions de l'article L 3253-8 du code du travail, dire et juger que toutes les demandes indemnitaires sont exclues de la garantie faute que la rupture des contrats de travail, s'ils étaient reconnus, soit intervenue durant les périodes de garantie prévues par ce texte,

- débouter M. A. de sa demande de dommages-intérêts pour appel abusif et de sa demande indemnitaire sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

En toute hypothèse :

- dire et juger que l'AGS ne devra procéder à l'avance des créances visées aux articles L 3253-8 et suivants du code du travail que dans les termes et conditions résultant des dispositions des articles L 3253-19, L 3253-17 et D 3253-5 du code du travail, étant précisé que le plafond applicable s'entend pour les salariés de toutes sommes et créances avancées confondues et inclut les cotisations et contributions sociales et salariales d'origine légale ou d'origine conventionnelle imposée par la loi,

En tout état de cause,

- dire et juger que l'obligation du CGEA de faire l'avance de la somme à laquelle serait évalué le montant total des créances garanties, compte tenu du plafond applicable, ne pourra s'exécuter que sur présentation d'un relevé par le mandataire judiciaire et sur justification par celui-ci de l'absence de fonds disponibles entre ses mains pour procéder à leur paiement,

- dire et juger que les sommes réclamées au titre de l'article 700 du code de procédure civile sont exclues de la garantie, les conditions spécifiques de celle-ci n'étant pas remplies.

- statuer ce que de droit en ce qui concerne les dépens sans qu'ils puissent être mis à la charge de l'AGS.

Par conclusions notifiées par voie électronique le 30 septembre 2020 auxquelles il est expressément fait référence, M. A. demande à la cour de :

- confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a :

* constaté l'existence d'un contrat de travail entre les parties et ainsi fixé au passif les sommes suivantes :

* 8 796 € à titre d'indemnité de travail dissimulé,

* 7 260 € à titre de rappels de salaires,

* 856 € à titre de rappels de congés payés,

* constaté un licenciement sans cause réelle et sérieuse au 26 juillet 2016 et fixé au passif l'indemnité pour licenciement abusif à hauteur de 2 932 €,

* ordonné la remise des bulletins de paie et des documents sociaux,

- l'infirmier pour le surplus,

En conséquence,

- fixer au passif de la liquidation judiciaire de Take eat easy, société représentée par Me L.-T. et la Selafa MJA en qualité de mandataire liquidateur, les sommes suivantes :

* 5 000 € à titre de dommages et intérêts pour sanctions pécuniaires, absence de visite médicale, absence d'application d'une convention collective, irrespect du repos hebdomadaire, absence de fourniture de travail, absence de comité d'entreprise et retard dans le versement de la paie et des congés payés,

* 1 466 € à titre d'indemnité de préavis,

- * 147 € à titre de congés payés sur préavis,
- ordonner la régularisation des cotisations sociales applicables,
- ordonner à l'AGS CGEA de relever et garantir toutes les condamnations mises à la charge de la société Take eat easy selon la garantie légale,
- condamner in solidum l'AGS CGEA et la SELAFA MJA, à titre personnel, aux sommes suivantes :
- * 2 000 € de dommages et intérêts pour appel abusif,
- * 2 000 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamner l'AGS CGEA et la SELAFA MJA aux entiers dépens.

MOTIFS :

Sur l'existence d'un contrat de travail et la compétence du conseil de prud'hommes :

La société Take Eat Easy représentée par Me L.-T. de la SELAFA MJA ès qualités de liquidateur et l'AGS concluent à l'absence de contrat de travail et donc à l'incompétence du conseil de prud'hommes pour juger du litige, au profit du tribunal de commerce.

Elles font valoir :

- que le document intitulé « conditions générales livreurs » remis aux coursiers mentionne bien que le coursier travaille en qualité de livreur indépendant, qu'il doit remettre un extrait de l'inscription au registre du commerce et des sociétés, et précise que la société ne dispose d'aucune exclusivité ;
- que la « foire aux questions » en ligne rappelle que la société ne propose pas de contrat de travail, et facture uniquement à des sociétés, des coursiers ou des micro-entrepreneurs ; que les coursiers pouvaient choisir parmi les plages horaires proposées et travailler à leur rythme, qu'ils n'étaient astreints à aucun horaire.

Les appelants contestent tout pouvoir de sanction de la société et expliquent que les « strikes » sont destinés à vérifier que le cahier des charges a bien été respecté sans que cela ne s'apparente au pouvoir disciplinaire.

Ils contestent l'analyse de l'URSSAF qui précise dans sa lettre que les livreurs n'exerçaient pas une activité indépendante qu'ils auraient eux-mêmes pris l'initiative de créer, alors que la plupart d'entre eux exerçaient sous le statut de micro-entrepreneurs, ce qui constitue une présomption de non salariat. Ils ajoutent que les intéressés avaient la possibilité de travailler pour d'autres sociétés, disposaient de leur propre moyen de livraison (vélo, casque, gilet réfléchissant).

Quant au système de géolocalisation il ne s'agissait pas d'un moyen de contrôle de l'activité des coursiers car ils étaient libres de choisir leur propre parcours mais celui-ci répondait à une nécessité de gestion et d'optimisation des livraisons.

Les appelants font observer que les conclusions déposées par l'intimé sont impersonnelles et n'apportent aucun élément concret sur les relations contractuelles entre chaque prétendu salarié et la société.

Pour sa part, M. A. rappelle en préambule que dès 2016 l'inspection du travail a dressé un procès-verbal de travail dissimulé transmis au procureur financier à Paris, qu'en décembre 2016 l'URSSAF a notifié au liquidateur un redressement de cotisations sociales pour les faits de travail dissimulé.

Une enquête pénale, toujours en cours, a été ouverte en 2017 par le parquet financier et confiée en juin 2018 à l'Office central de lutte contre le travail illégal.

Il rappelle également que dans un arrêt publié du 28 novembre 2018 (17-20079) la Cour de Cassation a confirmé l'existence d'un lien de subordination entre la société Take Eat Easy représentée par et ses coursiers, caractérisé par la possibilité pour la société de suivre en temps réel ses coursiers par un système de géolocalisation, ainsi que par le pouvoir de sanction à l'égard du coursier en cas de manquement par exemple absence de réponse à son téléphone portable, circulation sans casque ou connexion en dehors de la zone de livraison.

Il explique que le lien de subordination à l'égard de la société est caractérisé par :

- le suivi constant du coursier par GPS, avec des bonus de rémunération en fonction du kilométrage parcouru,
- la transmission d'ordres à l'oral par une cellule appelée 'le dispatch' via le téléphone Wiko prêté au coursier par société avec un forfait mobile ouvert au nom de celle-ci,
- le pouvoir de sanction exercé par le système de 'strike' expliqué aux coursiers dans un récapitulatif qui leur était remis ainsi que la foire aux questions en ligne, ce système étant gradué et correspondant à l'avertissement, la convocation et le licenciement outre des sanctions pécuniaires par perte de bonus,
- l'absence totale d'indépendance manifestée notamment par l'interdiction de conserver les coordonnées des clients.

L'intimé expose qu'aucun statut d'indépendant n'était demandé pour s'inscrire dans ce système de courses et que ce n'est qu'après réalisation du travail que la société subordonnait le paiement à l'obtention d'un numéro de Siret ; que le coursier était tenu de suivre une formation théorique non rémunérée, une tenue de travail était obligatoire, le port du casque était également obligatoire alors qu'à vélo il ne l'est que pour les enfants de moins de 12 ans ; que le matériel était fourni par la société : téléphone portable, forfait mobile incluant des données Internet, obligation d'installer une application mobile permettant de géolocaliser le coursier, porte-bagage à fixer au vélo et que les coursiers avaient l'obligation de livrer avec un vélo bien précis.

Il ajoute que les livraisons devaient s'effectuer sur des zones et des itinéraires assignés sous un contrôle permanent.

Le « petit guide du coursier Take eat easy » mentionne les nombreuses consignes vis-à-vis du client, et l'interdiction de refuser une course sous peine de sanctions.

La rémunération était commune à tous les coursiers, unilatérale et modifiée sans préavis ; les horaires étaient imposés et régulièrement modifiés eux aussi.

Enfin il précise qu'il existait une surveillance constante sur les horaires : retard, vitesse, taux de connexion avec le classement des coursiers entre eux.

Sur ce,

Il est constant que le contrat de travail se définit comme une convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place moyennant rémunération ; il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail d'en rapporter la preuve.

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.

En l'espèce, M. A. fait valoir qu'il a été recruté par la société Take Eat Easy pour travailler en tant que coursier à vélo, dans le cadre d'un service organisé, sous la subordination juridique de cette société et dans des conditions exclusives de toute indépendance, en rappelant qu'il n'avait nullement le statut d'auto-entrepreneur.

La société Take Eat Easy fonctionnait essentiellement via les réseaux sociaux (notamment Facebook) pour recruter et donner des instructions aux coursiers, et se gardait de leur envoyer un quelconque courrier nominatif.

Pour faire preuve des conditions dans lesquelles s'est déroulée la relation contractuelle, M. A. verse donc aux débats le « petit guide du coursier Take eat easy » remis à l'ensemble des coursiers ainsi que les éléments issus de la FAQ ('foire au questions') mise en ligne par la société, dont les appelants ne discutent pas que leur contenu était applicable à M. A..

Il ressort de ces éléments ainsi que des mails et des attestations produites que les coursiers recrutés par la société Take Eat Easy exerçaient leur activité dans le cadre d'un service organisé par cette société, sous la dépendance économique de celle-ci, laquelle était investie d'un pouvoir de sanction à leur égard.

En premier lieu, l'organisation du service était caractérisée par des modalités précises de recrutement des coursiers, un code de conduite à respecter, un matériel spécifique à utiliser dans le cadre de courses dont le parcours était déterminé par la plate-forme.

Le site internet de la société Take Eat Easy montre que les étapes à suivre pour travailler comme coursier sont : 'confirmer son adresse mail - ajouter ses informations de paiement - assister à un 'shift' de formation - récupérer l'équipement fourni par Take Eat easy'.

Ainsi contrairement à ce que soutient la société Take Eat Easy, il n'est pas exigé des coursiers, lors de leur recrutement, de justifier d'un statut d'auto-entrepreneur ; d'ailleurs M. A. produit un mail du 5 février 2016 par lequel il interrogeait la société à ce sujet, laquelle lui confirmait que cela n'était pas obligatoire et qu'il pouvait alors se faire payer de ses prestations en pièces de vélo dans un magasin nommé 'Beastybike'.

M. A. justifie de la formation obligatoire, théorique et pratique et non rémunérée, que devaient suivre tous les nouveaux recrutés.

Il ressort des investigations effectuées en 2016 par les services de l'URSSAF sur l'activité de cette société, dont le rapport est produit aux débats, que le recrutement des livreurs suivait une procédure identique pour tous, débutant par un test en ligne sur Internet puis par la convocation à une réunion d'information collective avec présentation de la société et des conditions d'exercice, et enfin la réalisation d'un « entraînement » consistant à accompagner un livreur, assimilable à une période d'essai.

Le port d'une tenue de travail vert fluo supportant le logo 'take eat easy' était obligatoire, celle-ci était remise aux coursiers au moment de leur recrutement ; par ailleurs la société leur fournissait un téléphone portable professionnel de marque Wiko avec obligation d'installer une application mobile permettant de les géo-localiser par GPS ; il était également fait obligation aux coursiers de livrer avec un vélo bien précis (pas de VTT, pas de BMX, pas de Vélib) avec un porte-bagage métallique fixé au vélo sous forme de 'rack' et une boîte ou un sac isotherme au logo de la société.

Ces éléments non contestés par les appelants sont confirmés par les attestations d'anciens coursiers, les photographies, ainsi que les différents messages envoyés par SMS aux coursiers ou diffusés sur Facebook.

Le 'petit guide du coursier Take eat easy' mentionne :

- l'attitude que doit adopter le coursier avec le restaurateur, avec le client, et sur la route,

- les opérations à effectuer sur l'application pour signaler l'acceptation de la livraison,

poursuivre le trajet indiqué par l'application jusqu'au restaurateur puis la validation de la commande récupérée auprès du restaurateur et livrée au client.

Ces directives sont exclusives de toute initiative personnelle du coursier quant à sa manière d'effectuer les courses qui lui sont confiées ; le suivi nécessaire de ces directives est confirmé par les attestations des anciens coursiers produites aux débats.

Par ailleurs, ceux-ci confirment également l'absence de choix du coursier quant à ses horaires ; en réalité la plate-forme décidait du nombre de personnes pouvant travailler sur tel ou tel jour et procédait à un classement des coursiers permettant d'en choisir certains plutôt que d'autres : les plannings étaient établis par la société et les coursiers pouvaient se connecter uniquement sur certains créneaux horaires qui leur étaient ouverts selon leur pension à travailler sur des courses difficiles, durant des intempéries ou des périodes chargées.

Par exemple, un ancien coursier M. Dos S. atteste : 'beaucoup de coursiers étaient énervés de ne pas pouvoir travailler, ce qui m'est arrivé à la fin, où j'ai été puni pour avoir dû me déconnecter 30 minutes pendant un orage parce que mon téléphone avait pris l'eau (...) Les meilleurs travaillaient tout le temps, et avaient un emploi du temps fixe. Les moins bons travaillaient quand Take eat easy avait besoin d'eux (lorsqu'il n'y avait pas assez de 'bons' coursiers, lorsqu'il y avait des pics de commandes...). C'est Take eat easy qui nous classait et déterminait qui étaient les meilleurs (...) Si nous n'étions pas tout le temps disponibles, notre 'taux de connexion' chutait, et Take eat easy nous empêchait de travailler'.

Le contrôle des horaires est également confirmé par les messages publiés sur Facebook par l'un des managers Samy Z. indiquant que la société 'fait l'appel' 15 minutes avant le début d'un 'shift' (plages horaires de livraisons) en précisant 'comme à l'école'; la fixation des plages horaires est également évoquée par l'URSSAF dans son rapport de contrôle issu des constats faits par la Direccte le 1er juillet 2016.

Ces éléments contredisent donc l'affirmation des appelants selon laquelle les coursiers avaient la liberté de travailler ou non et de choisir leurs horaires.

Quant aux livraisons elles-mêmes, il ressort des pièces produites que le parcours à suivre par le coursier pour aller récupérer les plats chez le restaurateur et les livrer chez le client était envoyé par la plate-forme sur le téléphone mobile du coursier ; que le coursier était localisé en temps réel par GPS et connecté téléphoniquement à une cellule nommée 'dispatch' transmettant oralement les ordres à respecter (changement de position, changement d'horaires de fin de 'shift', commande annulée à ramener, retard à justifier, redémarrage du téléphone en cas de perte de position GPS par la cellule).

Ce contrôle strict de l'activité du coursier est en lien direct avec le pouvoir de sanction exercé par la société, décrit par les témoins et ressortant à la fois du « petit guide du coursier Take eat easy » et des mails et messages Facebook produits.

Ainsi, la société avait instauré une échelle de sanctions applicables aux coursiers dont l'attitude n'était pas celle attendue ; le 'guide' précité mentionne ces sanctions sous l'appellation 'strike' et avertit : 'nous ne travaillons qu'avec les coursiers les plus fiables. Si vous n'êtes pas fiables vous serez pénalisés dans la réservation des shifts, pendant les shifts, et vous serez convoqués pour revoir votre attitude et motivations'.

Ce guide cite des exemples de fautes (notamment refuser une livraison) et le nombre de 'strikes' (pénalités) correspondants, avec, en cas de cumul de pénalités sur un mois, une perte de bonus c'est-à-dire une sanction pécuniaire en cas de 2 'strikes', une convocation à entretien pour 3 'strikes' et une désactivation du compte et désinscription des shifts réservés pour 4 'strikes' c'est-à-dire une éviction pure et simple, sans préavis.

Ce pouvoir disciplinaire ressort de mails tels ceux adressés aux coursiers par l'un des managers M. M. le 6 juillet 2016 au sujet du port obligatoire de la tenue de travail 'qu'il pleuve ou qu'il fasse chaud' en ajoutant 'pensez que ce facteur de fiabilité sera prit en compte' (sic), l'absence de 'fiabilité' étant sanctionnée par des 'strikes'.

Le même langage était tenu sur la page Facebook de la société Take Eat Easy par un autre manager M. T. le 14 avril 2016 : 'Baptiste et moi allons mettre deux strikes à tous ceux qu'on voit sans casque durant les livraisons'.

La cour estime que ce procédé mis en place dans l'entreprise caractérise bien l'existence d'un pouvoir disciplinaire à l'égard des coursiers, et non un simple contrôle de 'cahier des charges' comme l'affirme la société Take Eat Easy représentée par son liquidateur.

Contrairement à ce que soutiennent les appelants, il est indifférent que M. A. n'ait pas été personnellement sanctionné, puisqu'il est constant qu'en sa qualité de coursier il était soumis à ce système de contrôle de l'activité dans ses moindres détails, et que le seul fait d'être soumis au pouvoir de sanction de l'employeur contribue à caractériser le lien de subordination, sans que soit exigé l'exercice effectif du pouvoir disciplinaire à l'égard de celui revendiquant la qualité de salarié.

Enfin, la cour relève la dépendance économique dans laquelle étaient placés les coursiers, dont M. A., à l'égard de la société Take Eat Easy : les documents produits par l'intimé établissent l'absence de toute liberté des coursiers dans la fixation des tarifs, lesquels étaient unilatéralement déterminés par la société et parfois modifiés sans préavis, le paiement de la course était d'ailleurs effectué entre le client et la société, laquelle prélevait sa commission et décidait ensuite de la part revenant au coursier, enfin les coursiers n'avaient pas accès au fichier des clients et avaient pour interdiction de prendre les coordonnées des clients.

Ces éléments contredisent formellement la thèse des appelants selon laquelle les coursiers tel M. A. étaient des travailleurs indépendants, puisqu'ils étaient dans l'impossibilité de se constituer et de disposer d'une clientèle à l'égard de laquelle ils auraient maîtrisé les tarifs.

En considération de l'ensemble de ces éléments, la cour considère, comme les premiers juges, que les prestations effectuées par M. A. relèvent du salariat, de sorte que l'exception d'incompétence soulevée par les appelants sera rejetée, par confirmation du jugement déféré.

Sur le point de départ de la relation contractuelle :

M. A. soutient avoir commencé à travailler pour la société Take Eat Easy en février 2016, il produit en ce sens une attestation circonstanciée de Mme L., cliente, un extrait du fichier interne de l'entreprise validant le premier 'shift' ainsi qu'une dernière connexion à la plate-forme le 22 juin 2016 et diverses factures prouvant effectivement qu'il était rémunéré en pièces détachées de vélo à compter du mois de février 2016 jusqu'en juin 2016.

Il est constant que cette rémunération en pièces détachées est intervenue à hauteur de 1301,89 € et que le reste de la rémunération due pour ses prestations a été cumulé sur un 'compte en ligne', lequel a disparu au moment du placement en redressement judiciaire de la société.

Par ailleurs, le liquidateur de la société a reconnu, dans ses écritures présentées à l'occasion d'un autre litige devant le conseil de prud'hommes de Paris le 4 juin 2018 et produites aux débats, que la société avait mis fin au contrat de « prestations de services » de tous les coursiers par un mail collectif du 26 juillet 2016, produit aux débats par M. A..

La cour retiendra donc, comme les premiers juges, que la relation contractuelle requalifiée en contrat de travail s'est déroulée du mois de février 2016 jusqu'au 26 juillet 2016.

Sur la prescription :

L'AGS soutient que les demandes sont prescrites faute pour M. A. d'établir que la relation contractuelle prétendue aurait perduré après le 25 juin 2016.

Or il vient d'être jugé que la rupture était intervenue le 26 juillet 2016, et, selon l'article L 1471 -1 du code du travail dans sa version applicable à cette date, la prescription de toute action liée à cette rupture du contrat se prescrivait par deux ans.

Au 23 septembre 2017 cette prescription a été ramenée à un an sans rétroactivité de sorte que par application des dispositions transitoires l'action se prescrivait le 26 juillet 2018 or le conseil de prud'hommes a été saisi le 25 juin 2018.

Les demandes présentées par M. A. au titre de la rupture des relations contractuelles sont donc recevables ; le jugement sera confirmé en ce sens.

Sur la demande de qualification du contrat de travail en contrat à temps plein :

Il est constant que l'absence d'écrit constatant l'existence d'un contrat de travail à temps partiel a pour seul effet de faire présumer que le contrat a été conclu pour un horaire normal;

il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, qu'il s'agit d'un emploi à temps partiel, d'autre part, que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il n'est pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

l'employeur doit établir la preuve de la durée hebdomadaire ou mensuelle convenue entre les parties.

En l'espèce, aucun écrit n'a été établi entre les parties et l'ensemble des pièces produites démontre que les coursiers comme M. A. n'avaient aucune durée de travail hebdomadaire ou mensuelle pré-définie et n'avaient aucune liberté horaire, ils travaillaient selon le bon vouloir de la société décidant au jour le jour de leur ouvrir des créneaux d'inscription pour effectuer des tournées de sorte qu'ils étaient à sa disposition permanente.

La cour fera donc droit à la demande de qualification de la relation de travail en contrat de travail à temps plein et accordera à l'intimé un rappel de salaire sur la base du SMIC soit 1466,62 € par mois en 2016, soit 7260 € pour l'ensemble de la période contractuelle après déduction des sommes déjà perçues sous la forme de pièces détachées de vélo, le jugement étant confirmé en ce sens.

Il sera également alloué à M. A., par confirmation du jugement déferé, une indemnité compensatrice de congés payés égale à 10 % du total des rémunérations dues soit 856€.

Sur les indemnités de rupture :

Le contrat a été rompu par l'employeur le 26 juillet 2016 sans forme ni motifs, la rupture a été annoncée par l'ensemble des managers et relayée sur les réseaux sociaux, M. A. et tous les autres coursiers ont été déconnectés de l'application mobile.

Cette rupture s'analyse en licenciement sans cause réelle et sérieuse et ouvre droit à M. A., comme l'a jugé le conseil de prud'hommes, à une indemnité compensatrice de préavis, aux congés payés y afférents, ainsi qu'à des dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur le fondement des dispositions de l'article L1235-5 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance du 22 septembre 2017.

S'agissant du quantum de l'indemnité compensatrice de préavis, M. A. sollicite à son profit un mois de salaire par référence à la convention collective Syntec dont il affirme que la société l'appliquait en son sein, et à défaut par

référence à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires applicables aux activités de coursiers.

La société Take Eat Easy, qui conteste toute relation salariale par l'intermédiaire de son liquidateur, ne s'explique pas sur la convention collective applicable à l'entreprise de sorte qu'au regard de l'activité principale de l'entreprise consistant à faire acheminer des denrées alimentaires par ces coursiers entre deux clients, il sera fait application au profit de M. A. des dispositions de la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950 visant en son article 1er les activités des coursiers urbains, et non de la convention collective Syntec visant les activités des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils, activités étrangères à celles confiées à l'ensemble des coursiers constituant en réalité l'effectif principal de l'entreprise.

Ainsi, l'accord du 27 février 1951 relatif aux employés, constituant l'annexe 2 à la convention collective des transports routiers, prévoit en son article 13 un préavis d'une durée d'un mois en cas de licenciement d'un employé comptant une ancienneté comprise entre un mois et deux ans, ce qui est le cas de M. A..

Il sera donc alloué à celui-ci, par réformation du jugement entrepris, une indemnité compensatrice de préavis égale à un mois de salaire soit 1466 € ainsi que les congés payés y afférents à hauteur de 147 €.

Enfin, c'est par une juste appréciation des éléments de la cause qu'il a été alloué par les premiers juges à M. A. la somme de 2932 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le travail dissimulé :

L'application combinée des dispositions des articles L8221-5 et L8223-1 du code du travail conduit à accorder une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire pour travail dissimulé au salarié dont l'employeur s'est intentionnellement soustrait à l'accomplissement de la formalité relative à la déclaration préalable à l'embauche, à la délivrance de bulletins de paie ainsi qu'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 l'espèce il a été jugé par cette cour qu'il existait une relation de travail salarié entre les parties, et il n'est pas discuté que la société Take Eat Easy s'est abstenue de toute déclaration préalable à l'embauche, de toute délivrance des bulletins de paie et du paiement des cotisations sociales relatives au travail accompli par M. A..

L'élément intentionnel du travail dissimulé ressort en l'espèce du mode opératoire utilisé par la société pour éviter la rédaction de tout document contractuel avec ses coursiers, les précautions de langage utilisées pour éviter d'utiliser le vocable caractérisant la relation de travail salarié en préférant les termes anglo-saxons tels que 'shift' pour plages horaires de travail, 'strike' pour sanction, 'ride' pour course, ainsi que la volonté de concentrer les consignes sur les réseaux sociaux ou à l'oral afin de ne pas laisser de preuves susceptibles de permettre une requalification des prestations confiées aux coursiers en contrat de travail.

Cet élément intentionnel a d'ailleurs été retenu par la Direccte ayant dressé un procès-verbal pour travail dissimulé le 1er juillet 2016 pour 111 coursiers travaillant pour cette société, le parquet financier du tribunal judiciaire de Paris ayant saisi les services de l'Office de lutte contre le travail dissimulé le 18 juin 2018 d'une enquête complémentaire à la suite de ces constatations.

M. A. produit aux débats le profil LinkedIn de M. Z., l'un des 'managers de coursiers' de la société Take Eat Easy, précisant que l'une de ses tâches était de 'diminuer le risque de requalification en contrat de travail'.

Ainsi, la cour confirmera le jugement déféré ayant retenu que le travail dissimulé était caractérisé et alloué à M. A. la somme de 8760 € à titre d'indemnité forfaitaire en application des textes précités.

Sur le préjudice distinct :

M. A. fait valoir à juste titre avoir subi un préjudice spécifique durant la relation contractuelle, résultant de la privation des avantages et différentes mesures de protection applicables aux salariés en étant maintenu dans un statut précaire.

Il est en effet constant que l'absence de reconnaissance du statut de salarié par l'entreprise qui le faisait travailler a privé M. A. de tout suivi par la médecine du travail alors que l'activité consistait à travailler en extérieur, à circuler à vélo en portant des charges; qu'il n'a également bénéficié d'aucun avantage issu d'une convention collective alors qu'à l'évidence l'entreprise relevait de celle des transports routiers et activités auxiliaires de transport ; qu'aucun contrôle sur la durée du travail et du repos hebdomadaire n'a été pratiqué par l'entreprise, et que ce salarié comme ses collègues ne pouvait référer de ses conditions de travail à quiconque puisqu'il n'est pas discuté que les instances représentatives du personnel étaient inexistantes alors que les effectifs des coursiers étaient bien supérieurs à 10 et même 50 salariés depuis un an, cette société se vantait sur Internet du fait que leurs managers dirigeaient environ 200 coursiers.

Il est également constant que cette précarisation était illustrée par la privation de l'accès à toute formation professionnelle et l'absence d'un compte personnel de formation, ainsi que l'absence de mutuelle d'entreprise obligatoire depuis janvier 2016.

En conséquence, la cour estime par infirmation du jugement entrepris que M. A. a subi durant la relation contractuelle un réel préjudice issu des manquements de l'employeur, préjudice distinct de celui réparé par l'indemnité pour travail dissimulé.

Il sera alloué à M. A. la somme de 1500 € à titre de dommages-intérêts.

Sur l'appel abusif :

La cour estime que l'abus du droit d'exercer une voie de recours n'est insuffisamment caractérisé en l'espèce à l'encontre des appelants ; si l'intimé fait effectivement état de multiples procédures ayant déjà condamné la société Take Eat Easy dans des circonstances identiques, les appelants produisent également pour leur part de nombreuses décisions ayant accueilli les arguments et moyens soulevés par eux devant cette cour.

La demande de dommages intérêts pour appel abusif sera donc rejetée.

Sur le surplus des demandes :

Le jugement sera confirmé en ce qu'il a ordonné la délivrance des bulletins de paie et les documents sociaux au salarié par le liquidateur de la société.

Il sera alloué à M. A. la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles exposés en première instance et en appel.

Il n'y a pas lieu de mettre cette condamnation à la charge personnelle du liquidateur à défaut de manquement susceptible d'engager sa responsabilité propre.

Me Valérie L.-T. de la SELAFA MJA ès qualités de liquidateur de la société Take Eat Easy sera condamnée aux dépens de première instance par confirmation du jugement déféré ainsi qu'aux dépens d'appel.

Le présent arrêt est déclaré opposable à l'AGS, les créances étant nées antérieurement au jugement d'ouverture de la procédure collective

PAR CES MOTIFS :

Confirme le jugement entrepris excepté en ce qu'il a rejeté la demande indemnitaire de M. A. pour préjudice distinct, et sur le quantum de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés y afférents,

Statuant à nouveau du chef infirmé et des chefs réformés, et y ajoutant,

Fixe la créance de M. A. aux sommes suivantes :

- 1466 € bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 147 € bruts au titre des congés payés y afférents,
- 1500 € à titre de dommages intérêts pour préjudice distinct,

Rejette la demande de dommages intérêts de M. A. pour appel abusif,

Déclare le présent arrêt opposable au CGEA-AGS IDF Ouest, dans les conditions légales et les limites des plafonds de son intervention,

Condamne Me L.-T. de la SELAFA MJA, ès qualités de liquidateur de la société Take Eat Easy, à payer à M. A. la somme de 1500 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne Me L.-T. de la SELAFA MJA, ès qualités de liquidateur de la société Take Eat Easy, aux dépens d'appel.

Le présent arrêt a été signé par Caroline PARANT, présidente, et par Arielle RAVEANE, greffière.

LA GREFFIÈRE, LA PRÉSIDENTE,

Arielle RAVEANE Caroline PARANT

.

Décision(s) antérieure(s)

- ❖ Conseil de Prud'hommes TOULOUSE25 Septembre 2019 18/00958

© LexisNexis SA