

PARTIEL DE DROIT

ANNEXE 1 *Cour de cassation – arrêt n° 1737 du 28 novembre 2018*

Demandeur(s) : M. B... ; et autres Défendeur(s) : Mme D... , en qualité de mandataire liquidateur de la société Take Eat Easy ; et autres

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 8221-6 II du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société *Take Eat Easy* utilisait une plate-forme web et une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant ; qu'à la suite de la diffusion d'offres de collaboration sur des sites internet spécialisés, M. B... a postulé auprès de cette société et effectué les démarches nécessaires en vue de son inscription en qualité d'auto-entrepreneur ; qu'au terme d'un processus de recrutement, les parties ont conclu le 13 janvier 2016 un contrat de prestation de services ; que M. B... a saisi la juridiction prud'homale le 27 avril 2016 d'une demande de requalification de son contrat en un contrat de travail ; que, par jugement du 30 août 2016, le tribunal de commerce a prononcé la liquidation judiciaire de la société *Take Eat Easy* et désigné en qualité de mandataire liquidateur Mme D... ;

Attendu que pour rejeter le contredit, dire que M. B... n'était pas lié par un contrat de travail à la société *Take Eat Easy* et dire le conseil de prud'hommes incompetent pour connaître du litige, l'arrêt retient que les documents non contractuels remis à M. B... présentent un système de bonus (le bonus "Time Bank" en fonction du temps d'attente au restaurant et le bonus "KM" lié au dépassement de la moyenne kilométrique des coursiers) et de pénalités ("strikes") distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles, un "strike" en cas de désinscription tardive d'un "shift" (inférieur à 48 heures), de connexion partielle au "shift" (en-dessous de 80 % du "shift"), d'absence de réponse à son téléphone "wiko" ou "perso" pendant le "shift", d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et, uniquement dans la Foire aux Questions ("FAQ"), de circulation sans casque, deux "strikes"(...), trois "strikes" en cas d'insulte du "support" ou d'un client, de conservation des coordonnées de client, de tout autre comportement grave et, uniquement dans la "FAQ", de cumul de retards importants sur livraisons et de circulation avec un véhicule à moteur, que sur une période d'un mois, un "strike" ne porte à aucune conséquence, le cumul de deux "strikes" entraîne une perte de bonus, le cumul de trois "strikes" entraîne la convocation du coursier "pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de *Take Eat Easy*" et le cumul de quatre "strikes" conduit à la désactivation du compte et la désinscription des "shifts" réservés, que ce système a été appliqué à M. B..., que si, de prime abord, un tel système est évocateur du pouvoir de sanction que peut mobiliser un employeur, il ne suffit pas dans les faits à caractériser le lien de subordination allégué, alors que les pénalités considérées, qui ne sont prévues que pour des comportements objectivables du coursier constitutifs de manquements à ses obligations contractuelles, ne remettent nullement en cause la liberté de celui-ci de choisir ses horaires de travail en s'inscrivant ou non sur un "shift" proposé par la plate-forme ou de choisir de ne pas travailler pendant une période dont la durée reste à sa seule discrétion, que cette

liberté totale de travailler ou non, qui permettait à M. B..., sans avoir à en justifier, de choisir chaque semaine ses jours de travail et leur nombre sans être soumis à une quelconque durée du travail ni à un quelconque forfait horaire ou journalier mais aussi par voie de conséquence de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, est exclusive d'une relation salariale ;

Attendu cependant que l'existence d'une relation de travail 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 des travailleurs ; 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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société *Take Eat Easy* disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 20 avril 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris, autrement composée ;

1. Concevez une grille méthodologique pour analyser la lecture de l'arrêt de la cour de cassation.
2. Quelles sont les incidences d'une telle décision ? (5 lignes).

Bon courage à tous dans ces circonstances si particulières....

Question 1 :

Grille :

| | |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| les parties | M. B La société Take Eat Easy |
| les faits | -M. B travail depuis le 13 janvier 2016 à travers un contrat de prestation -Il demande le 27 avril 2016 requalification de son contrat en contrat de travail |
| la procédure | 1er degré : Prud'homme 2 ^{ème} degré: cour d'appel Cours de cassation |
| les arguments des parties | Rémunération Prestation de travail avec des moyens (wiko & client / resto) Lien de subordination |
| Le problème juridique | Le contrat de prestation peut-il être requalifié en contrat de travail ? |
| La réponse des juges | Casse + cour d'appel à Paris (car non reconnaissance du contrat de travail) |

Analyse :

Les 2 parties sont la société *Take Eat Easy* et M.B..

L'utilisation de la plates-forme *Take eat easy* numériques permettait d'associer les restaurateurs, les clients qui commandent des repas via la plate-forme et les transporteurs de vélos de manière indépendante.

Monsieur B a conclu un contrat de prestation qui permet de le mettre en relation avec des clients et des restaurants partenaires à la plateforme.

Ce coursier avait un choix libre sur ses plages de travaux, en choisissant de s'inscrire sur un « Shift ». Il était donc libre de ses horaires, il pouvait prendre des congés sans avoir besoin de se justifier.

Il travail depuis le 13 janvier 2016 à travers un contrat de prestation.

Cependant le 27 avril 2016 il demande une requalification de son contrat en contrat de travail.

Il estime que son contrat doit être requalifié.

La procédure est

- 1^{er} degré : Prud'homme
- 2^{ème} degré : Cours d'appel
- Cours de cassation.

Avec le problème suivant :

Est-ce que le contrat de prestation de M.B peut-être requalifié en contrat de travail ?

La qualification de salarié repose sur certains objectifs, qui ici ont été dégagé par la jurisprudence :

- Une rémunération
- Une prestation de travail (M.B... effectue les « shift »)
- Un lien de subordination (ici avec les strikes)

Les différents arguments ici fluctuent entre la prestation de travail, les moyens, la rémunération et le lien de subordination (avec un contrôle et une autorité).

Take eat easy permet au livreur de faire le lien entre restaurant et client, ce qui est un moyen fourni par la société. De plus elle met à disposition des téléphones wiko pour les livreurs (De ce que j'ai compris du texte.)

Au niveau du lien de subordination, un système de sanction existe. Les sanctions sont faites avec un nombre de « strike » atteints. Il existe plusieurs moyens pour recevoir un « strike » :

- En cas de désinscription tardive d'un "shift" ou de connexion partielle, d'absence à son téléphone, incapacité de réparer une crevaison.
- En cas de non-présence à un shift ou l'utilisateur s'est inscrit (ici il recevra 2 « strikes »).
- En cas d'insulte du support ou d'un client, ici l'utilisateur recevra 3 « strikes ».

Pour les sanctions, il y a des paliers en fonction du nombre de « strike » :

- 2 "strikes" entraîne une perte de bonus
- 3 "strikes" entraîne la convocation du coursier "pour discuter de la situation et de (sa) motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de Take Eat Easy"
- le cumul de quatre "strikes" conduit à la désactivation du compte et la désinscription des "shifts" réservés.

De plus, le système de strike est provoqué par des documents non contractuels établis unilatéralement sur la plateforme numérique.

Enfin, l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier.

La géolocalisation est insuffisante à elle seule pour déterminer un lien de subordination, mais l'accumulation des points précédents le permet.

La réponse des juges est la suivante :

Casse de la décision de la cour d'appel du 20 avril qui ne reconsidérerait pas le contrat en contrat de travail car la cour de cassation estime que les éléments du contrat de M.B correspondent à un contrat de travail.

La cour de cassation choisi de renvoyer l'affaire en cour d'appel afin qu'elle soit rejugée avec une composition différente.

Question 2 :

La décision donnée par la cour de cassation peut provoquer des effets pour les différentes entreprises existantes similaires à *Take eat easy*, qui se verront obligé de modifier leurs fonctionnements pour éviter que le même problème survienne, soit modifier le contrat en contrat de travail, soit supprimer toute sorte de subordination.

Ensuite, l'effet de cette décision sur les parties et que le contrat de prestation va peut-être être requalifié en cours d'appel à Paris. Si son contrat est requalifié, il recevra des indemnités car la société est en liquidation judiciaire.