CHAUFFEUR UBER

La relation avec la plateforme numérique caractérise un lien de subordination conférant le statut de salarié

La question posée à la justice dans cette affaire était simple : lorsqu'il réalise une prestation pour Uber, un chauffeur, inscrit au registre des métiers comme travailleur indépendant, est-il lié par un lien de subordination avec cette société, situation de nature à justifier la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail ? La cour d'appel de Paris avait répondu par l'affirmative. La Cour de cassation confirme cette décision, conformément à sa jurisprudence désormais bien établie.

STUDIOFALOUR

Nathalie Giroudet-Demay,
avocate au sein du cabinet Ravayrol&Giroudet

Remarques introductives

Le lecteur attentif notera que l'arrêt du 4 mars 2020 est rédigé conformément aux nouvelles règles que la Cour de cassation s'est imposées depuis octobre 2019 et qui visent à simplifier la compréhension de sa décision, en supprimant la traditionnelle rédaction « par attendu » et en lui substituant une rédaction au style direct articulée autour de paragraphes numérotés. Le présent arrêt est en effet ainsi découpé : une première partie consacrée au rappel des faits et de la procédure (paragraphes 1 à 5), une deuxième partie consacrée à l'examen du moyen (énoncé du moyen dans le paragraphe 6 et réponse de la Cour par les paragraphes 7 à 15) et la troisième partie consacrée au dispositif. S'agissant d'un arrêt « FP-PBTI », il a donc été rendu en formation plénière et bénéficie d'une large publication tant au *Bulletin des arrêts des chambres civiles* qu'au *Bulletin d'information de la Cour de cassation*, que dans le rapport annuel et sur le site Internet de la Cour de cassation. Pourtant, la solution ici adoptée par la Cour n'est guère innovante. Cette décision est en effet la seconde que la chambre sociale de la Cour de cassation rend à propos des travailleurs des plateformes, après l'arrêt prononcé dans l'affaire Take Eat Easy concernant des livreurs à vélo (Soc., 28 novembre 2018, pourvoi n° 17-20.079, publié). Il faut sans doute y voir la volonté de la Cour de cassation d'affirmer clairement sa vigilance sur les divers statuts utilisés par les plateformes numériques.

Les faits et la procédure

La société Uber met en relation, *via* une plateforme numérique et une application, des chauffeurs VTC et des clients. Les chauffeurs exercent leur activité sous un statut d'indépendant. Une fois son compte clôturé par Uber, un de ces chauffeurs a saisi la justice prud'homale en juin 2017 en lui demandant de requalifier la relation contractuelle avec cette société en contrat de travail. ■■■

Le Conseil de prud'hommes de Paris s'est déclaré incompétent par un jugement de juin 2018 (Cons. prud'h. Paris, 28 juin 2018, n° 17/04674) et a renvoyé l'affaire vers le tribunal de commerce, considérant que le lien qui unissait le chauffeur et la plateforme de mise en relation Uber relevait de la relation commerciale. La Cour d'appel de Paris, saisie par le chauffeur VTC, par un arrêt infirmatif du 10 janvier 2019 (CA Paris, pôle 6, ch. 2, RG n° 18/08357, 10-01-2019) a jugé que le contrat de partenariat signé par le chauffeur et la société Uber BV s'analysait en un contrat de travail et a renvoyé l'affaire devant le Conseil de prud'hommes afin qu'il statue au fond sur les demandes du chauffeur au titre de rappel d'indemnités, de rappel de salaires, de dommages-intérêts pour non-respect des durées maximales de travail, de travail dissimulé et licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cet arrêt a fait l'objet d'un pourvoi en cassation.

L'analyse de la Cour de cassation

Selon une jurisprudence désormais bien établie, 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 données à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est réellement exercée l'activité professionnelle visée (Soc., 17 avril 1991, pourvoi n° 88-40.121, Bull. V n° 200 ; Soc., 19 décembre 2000, pourvoi n° 98-40.572, Bull. V, n° 437 ; Soc., 9 mai 2001, pourvoi n° 98-46.158, Bull. V, n° 155). Il s'agit donc, pour le juge, de porter une appréciation in concreto sur la situation qui lui est soumise.

Il n'existe pas de définition légale du contrat de travail, mais seulement une construction jurisprudentielle selon laquelle il y a contrat de travail dès lors qu'une personne s'engage à travailler pour le compte et sous la direction d'une autre moyennant rémunération.

La jurisprudence a donné du lien de subordination une définition commune à la législation du travail et à la Sécurité sociale. Cette définition implique le cumul de trois conditions : l'accomplissement d'une prestation de travail identifiée, l'octroi d'une rémunération en contrepartie de la prestation réalisée et la subordination juridique de celui qui réalise la prestation. Cette troisième condition est décisive puisque c'est elle et elle seule qui permet de distinguer le contrat de travail d'un contrat commercial.

Et c'est tout l'enjeu de la présente affaire, le conseil de prud'hommes ayant estimé que la subordination n'était pas démontrée, alors que la cour d'appel et la Cour de cassation estiment au contraire que le lien de subordination est caractérisé.

De nombreux éléments peuvent être pris en considération pour caractériser l'existence, ou au contraire l'absence, d'une situation de subordination. Ainsi par exemple, comme l'indique l'article L. 8221-6 du Code du travail, l'immatriculation à certains registres de travailleurs indépendants (registre du commerce, registre des agents commerciaux, répertoire des métiers…) crée une présomption légale d'absence de lien de subordination. Mais, comme l'a souligné la Cour de cassation dans l'arrêt Take Eat Easy précité, cette présomption est une présomption simple qui tombe dès lors que les conditions dans lesquelles les prestations demandées par le donneur d'ordre révèlent l'existence d'un lien de subordination juridique de la personne réalisant lesdites prestations à l'égard du donneur d'ordre.

Et le travail au sein d'un service organisé peut au contraire constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail (Soc. 13 novembre 1996, n° 94-13.187).

La société Uber a essentiellement mis en avant deux arguments pour tenter d'établir l'absence de lien de subordination du chauffeur. En premier lieu, elle a invoqué l'immatriculation du chauffeur au registre des exploitants de voitures de tourisme, qui caractérisait, selon elle, une présomption de non-salariat. En second lieu, elle a précisé que le chauffeur n'était tenu par aucune exclusivité en faveur de la société et qu'il pouvait « *librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle* ».

La société Uber a expliqué que le partenariat commercial, qui avait démarré avec ce chauffeur le 12 octobre 2016, avait été émaillé de nombreuses difficultés liées à des manquements graves et répétés aux règles régissant l'application Uber nécessaire à l'organisation des courses et que ces difficultés l'avaient contrainte à priver le chauffeur de son accès à cette application, ce qui avait mis un terme au partenariat commercial le 2 avril 2017.

Pour contredire cette analyse, la Cour de cassation s'est appuyée sur plusieurs éléments de fait mis en avant par la cour d'appel :

- la plateforme Uber constitue un service de prestations de transport organisé qu'intègre chaque chauffeur ;
- par ce service organisé, le chauffeur ne peut ni développer sa propre clientèle, ni fixer librement ses tarifs, ni encore les conditions d'exercice de sa prestation de transport, l'ensemble étant régis par la société ;
- plus particulièrement concernant le tarif des courses exécutées par le chauffeur, celui-ci était fixé au moyen des algorithmes de la plateforme par un mécanisme prédictif imposant au chauffeur un itinéraire particulier dont il n'avait pas le choix ;
- ce système ne permettait pas au chauffeur d'avoir systématiquement connaissance de la destination de la course proposée par l'application Uber, ce qui l'empêchait de choisir librement les courses qui lui convenaient ou non ;
- le chauffeur pouvait perdre temporairement l'accès à l'application en cas de trois refus de courses ou perdre l'accès à son compte en cas de dépassement d'un taux d'annulation de commandes ou en cas de signalement de comportements problématiques par les utilisateurs, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission.

La Cour de cassation considère donc qu'il ressort de l'ensemble de ces constatations que la société avait adressé des directives au chauffeur, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction. Elle en déduit ainsi qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre au chauffeur de caractériser le lien de subor-

dination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber et d'ainsi renverser la présomption simple de non-salariat que font peser sur lui les dispositions de l'article L. 8221-6 I du Code du travail.
À noter que la Cour de cassation a bien en l'espèce exercé un contrôle de motivation en s'assurant que les juges du fond avaient tiré les conséquences légales de leurs observations. Elle ne s'est donc pas substituée aux juges du fond dans l'appréciation des éléments de fait et de preuve qui relèvent de leur pouvoir souverain.

Les conséquences de la reconnaissance d'un lien de subordination

Comme indiqué en remarque introductive, ce n'est pas un arrêt innovant. Il s'agit d'une application classique de la jurisprudence de 1996 sur le lien de subordination.
On ne peut dès lors affirmer que l'arrêt de la Cour de cassation remet en cause le modèle économique des plateformes ; il oblige seulement à une rigueur dans la définition des rôles de chacun et des modalités de fonctionnement des applications des plateformes numériques.
Dans la note explicative rédigée par la Cour de cassation pour expliquer sa décision, il est rappelé qu'au Royaume-Uni, le régime des "*workers*" constitue un régime intermédiaire entre les "*employees*" et les "*independents*", et qu'en Italie, il existe des contrats de "*collaborazione coordinata e continuativa*", ou encore de "*collaborazione a progetto*", catégories que l'on peut situer à mi-chemin entre le salariat et le statut d'indépendant…
Mais en droit français, en dehors de quelques situations très délimitées (gérants mandataires non-salariés de succursales d'alimentation visés à l'article L. 7322-1 du Code du travail), il n'existe pas de régime intermédiaire entre le statut de salarié et celui d'indépendant. Le lien de subordination étant reconnu entre le chauffeur et la société, l'existence d'un contrat de travail est démontrée. Toutes les conséquences qui y sont attachées vont donc automatiquement être admises. Le chauffeur ayant été licencié sans qu'une procédure de licenciement ne soit engagée, aura notamment droit à un préavis et aux congés payés sur préavis, à une indemnité de licenciement et à des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. S'il démontre le non-respect de la durée légale du travail, il pourra également revendiquer un rappel de salaire pour heures supplémentaires et des dommages et intérêts pour travail dissimulé.
Certains commentateurs de cet arrêt pensent que la Cour de cassation a voulu, par cet arrêt largement publié, faire un appel du pied au législateur, pour l'inciter à adopter un régime juridique intermédiaire comme il en existe en Italie ou au Royaume-Uni (« *Les chauffeurs Uber sont des salariés selon la Cour de cassation !* » par Frédéric Chhum avocat, et Claire Chardès juriste, Village de la justice, 4 mars 2020). D'autres y décèlent une stratégie des plateformes qui estiment que le droit français doit s'adapter à elles et non l'inverse (cf. interview de Fabien Masson, avocat, Dalloz Actualité, 16 mars 2020).
Mais une certitude en ressort dans l'immédiat : cet arrêt, très médiatisé du fait de la célébrité de l'entreprise qui fournit les véhicules de tourisme avec chauffeur (VTC), ne peut qu'inciter les chauffeurs concernés à saisir une juridiction prud'homale pour demander la requalification de leur contrat de partenariat commercial en contrat de travail. ■

La décision

Soc. 4 mars 2020, pourvoi n°19-13.316;
Demandeur(s) : Uber France, société par actions simplifiée unipersonnelle ; et autre(s)
Défendeur(s) : M. A... X...

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 10 janvier 2019), M. X..., contractuellement lié avec la société de droit néerlandais Uber BV par la signature d'un formulaire d'enregistrement de partenariat, a exercé une activité de chauffeur à compter du 12 octobre 2016 en recourant à la plateforme numérique Uber, après avoir loué un véhicule auprès d'un partenaire de cette société, et s'être enregistré au répertoire Sirene en tant qu'indépendant, sous l'activité de transport de voyageurs par taxis.
2. La société Uber BV a désactivé définitivement son compte sur la plateforme à partir du mois d'avril 2017.
3. M. X... a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de sa relation contractuelle avec la société Uber en contrat de travail, et formé des demandes de rappels de salaires et d'indemnités de rupture.
Examen de la recevabilité de l'intervention volontaire du syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière
4. Selon les articles 327 et 330 du code de procédure civile, les interventions volontaires ne sont admises devant la Cour de cassation que si elles sont formées à titre accessoire, à l'appui des prétentions d'une partie et ne sont recevables que si leur auteur a intérêt, pour la conservation de ses droits, à soutenir cette partie.
5. Le syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière ne justifiant pas d'un tel intérêt dans ce litige, son intervention volontaire n'est pas recevable.
Examen du moyen

■■■ Énoncé du moyen

6. Les sociétés Uber France et Uber BV font grief à l'arrêt de dire que le contrat ayant lié M. X... à la société Uber BV est un contrat de travail, alors : « 1°/ que le contrat de travail suppose qu'une personne physique s'engage à travailler pour le compte d'une autre personne, physique ou morale, moyennant rémunération et dans un rapport de subordination juridique ; que ne constitue donc pas un contrat de travail, le contrat conclu par un chauffeur VTC avec une plateforme numérique, portant sur la mise à disposition d'une application électronique de mise en relation avec des clients potentiels en échange du versement de frais de service, lorsque ce contrat n'emporte aucune obligation pour le chauffeur de travailler pour la plateforme numérique, ni de se tenir à sa disposition et ne comporte aucun engagement susceptible de le contraindre à utiliser l'application pour exercer son activité ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat reste totalement libre de se connecter à l'application ou non, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans en informer la plateforme à l'avance, et de mettre fin à la connexion à tout moment ; que la société Uber BV faisait également valoir que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion de l'Application pour des raisons opérationnelles liées au fonctionnement de l'algorithme, le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment et cette déconnexion temporaire n'a aucune incidence sur la relation contractuelle entre le chauffeur et Uber BV ; que la société Uber BV faisait encore valoir que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application, de sorte que le chauffeur n'est tenu d'aucun engagement financier envers la plateforme susceptible de le contraindre à utiliser l'application ; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne sont assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui peut librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens ; que la société Uber BV en déduisait que la conclusion et l'exécution du contrat par M. X... n'emportaient strictement aucune obligation pour ce dernier de travailler pour le compte de la plateforme, de sorte que la relation contractuelle ne pouvait être qualifiée de contrat de travail ; qu'en jugeant néanmoins que le contrat ayant lié M. X... à la société Uber BV est un contrat de travail, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la conclusion et l'exécution de ce contrat emportaient une obligation à la charge du chauffeur de travailler pour la plateforme ou de se tenir à la disposition de cette dernière pour accomplir un travail, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail ;

2°/ qu'il résulte de l'article L. 8221-6 du Code du travail que la présomption de non salariat pour l'exécution d'une activité donnant lieu à une immatriculation au répertoire des métiers n'est écartée que lorsqu'il est établi que la personne immatriculée fournit des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui la placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci ; que le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que le travail au sein d'un service organisé ne peut constituer un indice du lien de subordination que lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail ; qu'aucun lien de subordination juridique permanent ne saurait résulter du contrat conclu entre une plateforme numérique et un chauffeur VTC, lorsque le contrat n'emporte aucun pouvoir de la plateforme d'exiger du chauffeur qu'il accomplisse un travail pour elle ou même qu'il se tienne à sa disposition pendant une période donnée, aussi courte soit-elle, ni aucun engagement susceptible de contraindre le chauffeur à utiliser l'application développée par la plateforme ; qu'au cas présent, il est constant que M. X..., qui était inscrit au répertoire des métiers en qualité de chauffeur, entrait dans le champ d'application de l'article L. 8221-6 du Code du travail ; que la société Uber BV faisait valoir que le chauffeur concluant un contrat de partenariat reste totalement libre de se connecter à l'application, de choisir l'endroit et le moment où il entend se connecter, sans être aucunement tenu d'en informer à l'avance la plateforme, et de mettre fin à la connexion à tout moment ; que la société Uber BV faisait également valoir que, lorsqu'il choisit de se connecter à l'application, le chauffeur est libre d'accepter, de refuser ou de ne pas répondre aux propositions de courses qui lui sont faites par le biais de l'application et que, si plusieurs refus consécutifs peuvent entraîner une déconnexion temporaire de l'application pour permettre le bon fonctionnement de l'algorithme (les demandes de courses étant proposées aux chauffeurs connectés un par un, par ordre de proximité avec le passager), le chauffeur a la possibilité de se reconnecter à tout moment uniquement en cliquant sur l'application ; que la société Uber BV faisait encore valoir que la conclusion du contrat de partenariat et l'utilisation de l'application ne donne lieu à aucune redevance, ni à aucun engagement financier, de la part du chauffeur à l'égard de la société Uber BV, qui serait de nature à contraindre le chauffeur d'utiliser l'application, et que la rémunération de la plateforme est exclusivement assurée par la perception de frais sur les courses effectivement effectuées par le biais de l'application ; que la société Uber BV faisait enfin valoir que le contrat de prestation de service électronique et l'utilisation de l'application n'étaient assortis d'aucune obligation d'exclusivité pour le chauffeur qui pouvait tout à fait librement utiliser de manière simultanée d'autres applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC et développer une clientèle par d'autres moyens ; qu'en se bornant à énoncer que le fait de pouvoir choisir ses lieux et heures de travail n'exclut pas en soi une relation de travail subordonnée, sans rechercher si, pris dans

leur ensemble, ces éléments, dont il résultait, non pas une simple liberté pour M. X... de choisir ses horaires de travail (telle qu'elle peut exister pour certains salariés), mais une liberté totale d'utiliser ou non l'application, de se connecter aux lieux et heures choisis discrétionnairement par lui, de ne pas accepter les courses proposées par le biais de l'application et d'organiser librement son activité sans l'application, n'excluaient pas l'existence d'un lien de subordination permanente avec la société Uber BV, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail ;

3°/ que le juge ne peut se prononcer sur l'existence ou non d'un lien de subordination juridique qu'en tenant compte de l'ensemble des éléments relatifs aux conditions d'exercice de l'activité qui lui sont présentés par les parties ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir, sans être contredite, que le chauffeur n'était soumis à aucune obligation, ni à aucun contrôle, en termes de connexion et d'activité, que le contrat de partenariat portant sur l'utilisation de l'application ne comportait aucun engagement financier à la charge du chauffeur à son égard, ne comportait pas d'obligation d'exclusivité et rappelait même expressément que le chauffeur était libre de se connecter et d'utiliser des applications de mise en relation avec la clientèle constituée auprès de plateformes concurrentes et/ou exercer son activité de chauffeur VTC autrement qu'en utilisant l'application Uber ; qu'en jugeant qu'il existait un faisceau d'indices suffisant pour caractériser l'existence d'un lien de subordination, sans prendre en compte ces éléments déterminants propres à établir que le chauffeur dispose dans l'exercice de son activité, y compris par l'intermédiaire de la plateforme Uber, d'une liberté incompatible avec l'existence d'un lien de subordination juridique permanente, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail ;

4°/ que l'exécution d'un contrat de partenariat portant sur l'utilisation par un chauffeur VTC d'une application électronique de mise en relation avec des clients implique une possibilité pour la plateforme de s'assurer du bon fonctionnement de l'application, du respect par le chauffeur de la réglementation applicable, de la sécurité des personnes et de la qualité de la prestation de transport ; que ne caractérise pas un pouvoir disciplinaire, la possibilité pour une plateforme numérique de rompre unilatéralement le contrat en cas de manquements graves et répétés du chauffeur aux obligations résultant du contrat de partenariat ; qu'au cas présent, la société Uber BV faisait valoir que l'exigence à l'égard du chauffeur de ne pas annuler trop fréquemment les courses proposées par l'application qu'il a acceptées n'a ni pour objet ni pour effet de restreindre la liberté du chauffeur de choisir si, quand, et où il se connecte et de ne pas accepter les courses proposées, mais est nécessaire pour garantir la fiabilité du système en fluidifiant l'offre et la demande ; qu'elle exposait, par ailleurs, que les chauffeurs utilisant l'application Uber ne reçoivent aucun ordre, ni aucune directive personnalisée et que les règles fondamentales résultant des documents contractuels constituent des exigences élémentaires de politesse et de savoir-vivre, de respect de la réglementation et de la sécurité des personnes, inhérentes à l'activité de chauffeur VTC ; que, dans ces conditions, la possibilité de rompre le contrat de partenariat en cas de méconnaissance de ces obligations n'est aucunement constitutive d'un pouvoir disciplinaire, mais relève de la faculté dont dispose tout contractant de rompre un partenariat commercial lorsque ses termes et ses conditions ne sont pas respectés par son cocontractant ; qu'en se bornant à relever, pour considérer que la société Uber BV disposait à l'égard des chauffeurs d'un pouvoir de sanction caractérisant un contrat de travail, qu'un taux d'annulation trop élevé ou le signalement par les passagers de comportements problématiques du chauffeur pouvaient entraîner la perte d'accès au compte, sans expliquer en quoi les exigences posées pour l'utilisation de l'application se distinguent de celles inhérentes à la nature même de l'activité de chauffeur VTC et à l'utilisation d'une plateforme numérique de mise en relation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail, ensemble les articles L. 3221-1 et suivants du code des transports et 1103 et 1226 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

5°/ que la seule existence d'une possibilité stipulée au contrat, pour la plateforme de désactiver ou de restreindre l'accès à l'application ne saurait en elle-même caractériser un contrôle de l'activité des chauffeurs en l'absence de tout élément de nature à établir qu'une telle prérogative serait utilisée pour contraindre les chauffeurs à se connecter et à accepter les courses qui leur sont proposées ; qu'en se bornant à affirmer que la stipulation, au point 2.4 du contrat, selon laquelle Uber se réserve le droit de désactiver l'application ou d'en restreindre l'utilisation aurait pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, cependant, d'une part, que le contrat rappelait, par ailleurs, expressément au chauffeur qu'il était libre d'utiliser l'application quand il le souhaitait et d'accepter ou non les courses proposées et, d'autre part, qu'il n'était relevé aucun élément de nature à faire ressortir l'existence une quelconque désactivation ou restriction d'utilisation de l'application lorsqu'un chauffeur ne se connecte pas ou refuse des courses, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail ;

6°/ que l'article 2.4 du contrat de prestations de services stipule notamment que le client et ses chauffeurs conservent exclusivement le droit de déterminer quand et combien de temps utiliser, pour chacun d'eux, l'application chauffeur ou les services Uber et que le client et ses chauffeurs gardent la possibilité, par l'intermédiaire de l'application chauffeur, de tenter d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de services de transport par l'intermédiaire des services Uber, ou d'annuler une demande de services de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application chauffeur, sous réserve des politiques d'annulation d'Uber ■■■

■■■ alors en vigueur ; qu'en tronquant l'article 2.4 du contrat pour dire que cette stipulation aurait pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et ainsi, à se tenir constamment pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans prendre en compte les termes clairs et précis de cette stipulation relative à la liberté du chauffeur de se connecter et de ne pas accepter les courses proposées, la cour d'appel a dénaturé par omission cette stipulation contractuelle, en violation des articles 1103 et 1192 du code civil, dans leur version issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

7°/ que le respect de la commande du client, qui a été acceptée par le chauffeur VTC, ne saurait constituer un indice de l'existence d'un lien de subordination de ce dernier à l'égard de la plateforme numérique ayant mis en relation le chauffeur et le client ; qu'ainsi, le fait pour un chauffeur VTC, qui a accepté d'effectuer une prestation de service de transport exclusive commandée par un client, de respecter les termes de cette commande et ne pas pouvoir prendre en charge d'autres passagers tant que la prestation de transport est en cours ne peut constituer un indice de subordination à l'égard d'une plateforme numérique ; qu'en jugeant que l'interdiction faite au chauffeur pendant l'exécution d'une course réservée via l'application Uber de prendre en charge d'autres passagers vient réduire à néant un attribut essentiel de la qualité de prestataire indépendant, la cour d'appel s'est fondée sur un motif erroné et a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail, ensemble l'article 1103 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

8°/ qu'il résulte de la charte de la communauté Uber que sont prohibés les actes qui menacent la sécurité des chauffeurs et des passagers comme le fait d'entrer en contact avec les passagers après une course sans leur accord. Par exemple : le fait d'envoyer un SMS, d'appeler ou de rendre visite à l'une des personnes présentes dans la voiture après la fin de la course sans son accord ; qu'il résulte de ce document contractuel produit aux débats que, d'une part, l'interdiction de contacter les clients après la course, qui répond à des impératifs de sécurité, ne s'applique pas lorsque le client a accepté d'être contacté par le chauffeur et que, d'autre part, il n'est nullement interdit au chauffeur de donner ses coordonnées aux clients pour leur permettre de réserver une course auprès de lui directement sans passer par l'intermédiaire de la plateforme ; qu'en jugeant néanmoins qu'en interdisant au chauffeur de contacter les passagers et de conserver leurs informations personnelles après une course, la société Uber BV privait les chauffeurs de la possibilité pour un passager consentant de laisser au chauffeur ses coordonnées pour réserver une prochaine course en dehors de l'application Uber, la cour d'appel a dénaturé les termes clairs et précis des documents contractuels produits aux débats, en violation des articles 1103, 1189 et 1192 du code civil, dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

9°/ que la société Uber BV faisait valoir que les dispositions du code de la consommation interdisent à un chauffeur VTC de refuser d'accomplir une course sans motif légitime, de sorte que l'absence de connaissance précise de la destination, n'est pas de nature à remettre en cause l'indépendance du chauffeur ; qu'en énonçant que l'absence de connaissance du critère de destination par le chauffeur lorsqu'il doit répondre à une proposition par le biais de la plateforme Uber interdit au chauffeur de choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui lui convient ou non, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les dispositions légales relatives au refus de fourniture de services n'interdisent pas à un chauffeur professionnel de refuser une course pour des motifs de pure convenance, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 121-11 et R. 121-13 du code de la consommation, ensemble l'article L. 8221-6 du Code du travail ;

10°/ que le système de géolocalisation inhérent au fonctionnement d'une plateforme numérique de mise en relation de chauffeurs VTC avec des clients potentiels ne caractérise pas un lien de subordination juridique des chauffeurs à l'égard de la plateforme dès lors que ce système n'a pas pour objet de contrôler l'activité des chauffeurs mais n'est utilisé que pour mettre ces derniers en contact avec le client le plus proche, assurer la sécurité des personnes transportées et déterminer le prix de la prestation ; qu'en affirmant que le système de géolocalisation utilisé par la plateforme Uber suffit à établir l'existence d'un contrôle des chauffeurs, peu important les motivations avancées par la société Uber BV de cette géolocalisation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail ;

11°/ que la détermination par une plateforme de mise en relation par voie électronique du prix des prestations de services fournies par son intermédiaire ne saurait caractériser un indice de l'existence d'un contrat de travail ; que le seul fait qu'une prestation de transport fasse l'objet d'un tarif horokilométrique et que le prix de la prestation puisse être réajusté, en cas de réclamation d'un passager, lorsque le trajet choisi par le chauffeur n'est pas approprié car abusivement long n'est pas constitutif d'un ordre ou d'une directive dans l'exécution du travail ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1411-1 et L. 7341-1 du Code du travail, ensemble les articles 1164 et 1165 du code civil dans leur rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

12°/ que les éventuels engagements pris par un chauffeur indépendant à l'égard de tiers afin d'exercer son activité professionnelle ne sauraient constituer des indices d'un lien de subordination juridique entre ce chauffeur et une plateforme numérique ; qu'en relevant le fait que M. X... avait, dans l'attente de sa propre inscription au registre des VTC intervenue le 7 décembre 2016, exercé son activité sous la licence de la société Hinter France, partenaire de la société Uber BV, ce qui le contraignait à générer un chiffre d'affaires en se connectant à la plateforme Uber, la cour d'appel s'est fondée sur un motif impropre à caractériser l'existence d'un lien de subordination juridique avec la société Uber BV, en violation des articles L. 1221-1, L. 1411-1, L. 7341-1 et L. 8221-6 du Code du travail, ensemble l'article 1199 du code civil, dans sa rédaction issue de l'ordonnance du 10 février 2016.

Réponse de la Cour

7. 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. 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.

8. Selon la jurisprudence constante de la Cour (Soc., 13 nov. 1996, n° 94-13187, Bull. V n° 386, Société générale), le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

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

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

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

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

13. S'agissant des conditions d'exercice de la prestation de transport, la cour d'appel a constaté que l'application Uber exerce un contrôle en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. X... affirme que, au bout de trois refus de sollicitations, lui est adressé le message « *Êtes-vous encore là?* », la charte invitant les chauffeurs qui ne souhaitent pas accepter de courses à se déconnecter « *tout simplement* », que cette invitation doit être mise en regard des stipulations du point 2.4 du contrat, selon lesquelles : « *Uber se réserve également le droit de désactiver ou autrement de restreindre l'accès ou l'utilisation de l'Application Chauffeur ou des services Uber par le Client ou un quelconque de ses chauffeurs ou toute autre raison, à la discrétion raisonnable d'Uber* », *lesquelles ont pour effet d'inciter les chauffeurs à rester connectés pour espérer effectuer une course et, ainsi, à se tenir constamment, pendant la durée de la connexion, à la disposition de la société Uber BV, sans pouvoir réellement choisir librement, comme le ferait un chauffeur indépendant, la course qui leur convient ou non, ce d'autant que le point 2.2 du contrat stipule que le chauffeur « obtiendra la destination de l'utilisateur, soit en personne lors de la prise en charge, ou depuis l'Application Chauffeur si l'utilisateur choisit de saisir la destination par l'intermédiaire de l'Application mobile d'Uber* », ce qui implique que le critère de destination, qui peut conditionner l'acceptation d'une course est parfois inconnu du chauffeur lorsqu'il doit répondre à une sollicitation de la plateforme Uber, ce que confirme le constat d'huissier de justice dressé le 13 mars 2017, ce même constat indiquant que le chauffeur dispose de seulement huit secondes pour accepter la course qui lui est proposée.

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

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

PAR CES MOTIFS, la Cour :

DIT irrecevable l'intervention volontaire du syndicat Confédération générale du travail-Force ouvrière ;

REJETTE le pourvoi ;

L'ESSENTIEL

- Selon la jurisprudence, le lien de subordination implique le cumul de trois conditions : l'accomplissement d'une prestation de travail identifiée, l'octroi d'une rémunération en contrepartie de la prestation réalisée et la subordination juridique de celui qui réalise la prestation.
- La Cour de cassation considère donc qu'il ressort de l'ensemble de ces constatations que la société avait adressé des directives au chauffeur, en avait contrôlé l'exécution et avait exercé un pouvoir de sanction. Elle en déduit ainsi qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre au chauffeur de caractériser le lien de subordination dans lequel il se trouvait lors de ses connexions à la plateforme Uber.
- Le lien de subordination étant reconnu entre le chauffeur et la société, l'existence d'un contrat de travail est démontrée.