

COUR D'APPEL DE PARIS – POLE 6, CH. 2, 10 JANVIER 2019, N°18/08357

MOTS CLEFS : Uber – plateformes en ligne – contrat de travail – contrat de partenariat – lien de subordination – qualité d'intermédiaire

Il semblerait que la requalification en contrat de travail d'un contrat de partenariat conclu entre un partenaire et un opérateur de plateforme en ligne fasse de plus en plus jurisprudence constante. En effet après un arrêt de la haute juridiction en 2018 « Take eat easy » et des arrêts notamment aux Royaume-Uni et aux Etats-Unis (voir à ce titre : arrêt CA Londres 19 décembre 2018 et arrêt « Dynamex » Cour suprême de Californie 30 avril 2018), c'est au tour de la Cour d'appel de Paris de se prononcer dans ce sens sur le cas entre un chauffeur et la plateforme Uber. L'importance de cette décision résulte dans le fait que pour la première fois, les juges du fond reconnaissent l'existence d'un lien de subordination dans ce type de relation contractuelle en détaillant et en analysant les faits appréciables ce qui donne lieu à un arrêt très précis quant à sa motivation.

FAITS : M.Z, qui travaillait pour le compte de la société Uber, avait accepté une convention de partenariat et une « charte de la communauté Uber ». Ce dernier recevait des notations sur ses prestations, des recommandations et des décisions unilatérales de la part de Uber, notamment sur l'ajustement du prix de la course. Il recevait en sus un rapport d'activité hebdomadaire avec ses récapitulatifs de paiement. Sans sommation, ni explication, la société a désactivé définitivement son compte avec comme seule raison, « l'étude approfondie de son cas ».

PROCEDURE : Le 20 juin 2016, M.Z a saisi la juridiction prud'homme parisienne dans le but de demander la requalification de sa relation de travail avec la société en contrat de travail à durée indéterminée afin que soient qualifiées de licenciement abusif, la rupture et les conditions sous-jacentes opérées par Uber à son encontre. Le 28 juin 2018, le Conseil des prud'hommes se déclare incompétent au motif que la relation de travail est de nature commerciale et que par conséquent le tribunal de commerce est seul compétent. M.Z interjette appel de la décision en arguant que les conditions de travail le plaçaient dans une relation de subordination à l'égard de Uber et de fait, demande la requalification de l'activité commerciale en contrat de travail salarié.

PROBLEME DE DROIT : Existe-t'il un lien de subordination de nature à requalifier une relation commerciale en contrat de travail dans le cadre d'une activité d'intermédiation gérée par un opérateur de plateforme en ligne ?

SOLUTION : La Cour d'appel de Paris va utiliser une méthode classique de faisceau d'indices afin de démontrer qu'il existe bien un lien de subordination au regard des points soulevés par M.Z. Il s'agit donc de requalifier le contrat de partenariat en contrat de travail peu importe la nature de la relation définie par le contrat et la qualité d'intermédiaire revendiquée par Uber.

SOURCES :

ADAM (P), « Le chauffeur Uber, un salarié comme les autres » *Lexbase Hebdo édition sociale*, 31 janvier 2019, n°770

LOISEAU (G), « Plateforme numérique – Uber, employeur malgré lui », *Communication Commerce électronique Mars* 2019, n°3, comm. 17



NOTE :

L'ère du numérique et l'émergence sous-jacente de plateformes proposant des services d'intermédiation ont soulevé de nouvelles difficultés quant à l'identification et la qualification de la relation entre les acteurs en présence. Dans le cas d'espèce la Cour d'appel de Paris se prononce sur la relation de travail entre un chauffeur Uber et la plateforme. Il en ressort d'une analyse détaillée qu'un lien de subordination existe et que le chauffeur doit être considéré comme un salarié. Cette interprétation classique par les juges du fond basée sur la méthode de faisceau d'indices rejoint une tendance jurisprudentielle ayant le vent en poupe.

Le lien de subordination comme seul vecteur de qualification du contrat

Après avoir énoncé les fondements d'un opérateur de plateforme en ligne (L.111-7 du code de la consommation), indispensable pour qualifier le service d'intermédiation et la nature commerciale du contrat entre la plateforme et le chauffeur qui en découle, la Cour d'appel rappelle que cette qualification doit uniquement s'apprécier au regard des conditions de fait dans lesquelles s'exerce la relation. En l'occurrence, sur les arguments présentés par M.Z, nul doute que le statut d'intermédiaire s'efface au profit du contrôle et de l'organisation du service par l'opérateur, quand bien même le chauffeur est déclaré comme indépendant, inscrit au RCS et donc présumé non salarié (article 8221-6 du code du travail). Les analysant ensuite un à un, les juges du fond vont utiliser la technique du faisceau d'indices afin de qualifier un lien de subordination faisant tomber cette présomption de non-salariat. Le raisonnement de la cour s'articule autour du triptyque suivant ; Directives, contrôle et sanctions. Uber impose un certain nombre de directives incompatibles avec la profession d'indépendant. En effet Uber fixe par exemple des interdictions de prendre des passagers hors Uber pendant une course, fixe contractuellement ses tarifs basés sur un algorithme prédictif et

régule le comportement du chauffeur à l'égard du client. Cela permet à la plateforme de garantir un contrôle permanent sur l'activité du chauffeur lui imposant notamment un taux de présence sur l'application et de disponibilité, sans choisir ses horaires ni la course qu'il désire. Ces directives et ce contrôle sont évidemment assortis d'un pouvoir discrétionnaire de sanction s'analysant généralement par une perte temporaire ou définitive d'accès au compte comme dans le cas d'espèce. Le faisceau d'indices est donc suffisant pour faire tomber la présomption de salariat et requalifier le contrat de partenariat en contrat de travail.

Une argumentation classique qui fait jurisprudence

Cette décision doit être analysée comme une mise en application cohérente du principe de condition de fait utilisé depuis très longtemps dans le cadre de la requalification en contrat de travail. Il s'agit en effet de détacher le contrat de la réalité de fait pour obtenir une solution qui soit conforme au caractère de la relation qui doit en l'espèce s'analyser comme une relation salarié-employeur. C'est une solution qui fédère la condition salariale à l'ère du numérique en la replaçant dans un contexte jurisprudentiel classique plus global. En effet la nouvelle qualité d'intermédiaire créée par les plateformes ne doit pas créer de disparité trop grande dans l'application du droit du travail. C'est la doctrine retenue par la Cour de cassation dans l'arrêt « Take eat easy » de 2018 mais c'est également la solution pouvant être déduite de l'arrêt de la CJUE « Uber c/ Spain » reconnaissant un rôle actif à la plateforme. Enfin des juridictions anglosaxonnes semblent avoir pris la même position puisque les juges français se sont fortement inspirés d'une décision antérieure d'une Cour d'appel de Londres saisie à propos de faits similaires.

Sylvain Longhais

Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-IREDIC 2018



ARRET :

Cour d'appel de Paris Pôle 6, CH. 2, 10 Janvier 2019, N°18/08357

EXPOSÉ DU LITIGE M. Maximilien Z expose qu'il a été "engagé" par la société Uber en tant que chauffeur en se soumettant à ses conditions intitulées "Conditions de partenariat" ainsi qu'à la charte intitulée "Charte de la communauté d'Uber" ; Qu'il a commencé à travailler pour le compte de la société Uber le 12 octobre 2016 après avoir souscrit un premier contrat de location auprès d'un partenaire de la société Uber (Voitures Noires) ; Que, sans la moindre explication, la société Uber a définitivement désactivé son compte Uber le privant de la possibilité de recevoir de nouvelles demandes de réservation; [...] M. Maximilien Z a saisi le conseil de prud'hommes de Paris pour contester les conditions de cette rupture qu'il assimile à un licenciement abusif, demander la requalification de sa relation de travail avec la société Uber en contrat de travail à durée indéterminée [...]

Par jugement entrepris du 28 juin 2018 le conseil de prud'hommes de Paris a : Dit que le contrat était de nature commerciale, Dit que le conseil de prud'hommes de Paris était incompétent au profit du tribunal de commerce de Paris.

MOTIFS DE LA DÉCISION

[...]

En deuxième lieu, M. Maximilien Z soutient qu'il n'était pas libre de choisir ses horaires de travail, [...]

En troisième lieu, il met en avant son impossible liberté de refuser ou d'annuler un service de transport, car : [...] "Uber se réserve le droit, à tout moment et à la seule discrétion d'Uber, de désactiver ou autrement restreindre l'accès ou l'utilisation par un client ou un chauffeur de l'Application Chauffeur [...]"

En quatrième lieu M. Maximilien Z indique que le service de transport s'exécute sous l'autorité d'Uber, qui donne des ordres et des directives, lui-même s'engageant à être exclusivement au service d'Uber pendant une course réservée via son application [...]

La qualification contractuelle que les parties donnent à leur relation doit s'effacer devant les conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité que la convention prétend régir. [...]

En matière de directives, M. Maximilien Z justifie bien avoir, d'une part, reçu par courriel du 13 octobre 2016, celle de suivre "les instructions du GPS de l'application" ce qui vient d'ailleurs au confort de la recherche par Uber du trajet "efficace", d'autre part, de ce que l'article 2.2 du contrat recommande d'attendre au moins 10 minutes que l'utilisateur se présente au lieu convenu, et encore de directives comportementales, notamment sur le contenu des conversations à s'abstenir d'avoir avec les passagers ou bien la non acceptation de pourboires de leur part, peu compatibles avec l'exercice indépendant d'une profession. [...]

S'agissant du contrôle de l'activité des chauffeurs, force est de constater que l'application Uber en exerce un en matière d'acceptation des courses, puisque, sans être démenti, M. Maximilien Z 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". Mais 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" [...]

Sur le pouvoir de sanction, 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. Maximilien Z a été exposé, peu important que les faits reprochés soient constitués ou que leur sanction soit proportionnée à leur commission. [...]

La cour en déduit qu'un faisceau suffisant d'indices se trouve réuni pour permettre à M. Maximilien Z de caractériser le lien de subordination 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.

