

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

Copies exécutoires
délivrées aux parties le

:

à :

Me Aurélien
LOUVET

Me Kevin
MENTION

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 06 JUILLET 2022

(n° 2022/ , 18 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° **RG 20/01914 - N° Portalis
35L7-V-B7E-CBRR5**

Décision déférée à la Cour : Jugement du 04 Février 2020 - Conseil de Prud'hommes -
Formation de départage de PARIS - RG n° 19/07738

APPELANTE

S.A.S. DELIVEROO FRANCE

1 bis avenue de la République

75011 PARIS

Représentée par Me Aurélien LOUVET, avocat au barreau de PARIS, toque : K0020

INTIMÉ

Monsieur X

Représenté par Me Kevin MENTION, avocat au barreau de PARIS

COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 24 mai 2022, en audience publique, devant la Cour composée
de :

Madame Anne BERARD, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

qui en ont délibéré, un rapport a été présenté à l'audience par Madame Anne BERARD
Présidente de chambre, dans les conditions prévues par l'article 804 du code de procédure
civile.

Greffier : Madame Julie CORFMAT, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,
- 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 Madame Anne BERARD, Présidente de chambre et par Madame Julie
CORFMAT, Greffière à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat
signataire.

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

Un contrat de prestation de services d'une durée de douze mois a été signé le 8 septembre 2015 entre la société Deliveroo et M. X en exécution duquel ce dernier a procédé à la livraison de repas auprès de clients de la plateforme Deliveroo.

Le 6 avril 2016, la société Deliveroo a notifié à M. X la résiliation du contrat pour manquements graves dans le cadre de l'exécution de la prestation de service.

Sollicitant la requalification du contrat en contrat de travail, M. X a saisi le Conseil de Prud'hommes de Paris le 3 mai 2016 qui, par jugement de départage du 4 février 2020, a :

- rejeté la demande de sursis à statuer,
- condamné la société Deliveroo France SAS à payer à M. X :
 - 3.164 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - 316 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
 - 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - 18.984 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;
 - 1.407 € bruts à titre de rappel de salaires (heures supplémentaires) ;
 - 140 € à titre de congés payés afférents ;
 - 2.142 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;
 - 1.339 € à titre de frais professionnels ;
 - 2.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ; .
- Dit que ces sommes produisaient intérêts au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153, devenu 1231-6 et 1231-7 du code civil, et que les intérêts seraient capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1154, devenu 1343-2 du même code ;
- Ordonné la remise de bulletins de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à Pole Emploi, conformes aux dispositions du présent jugement ;
- Ordonné l'exécution provisoire pour le surplus ;
- Débouté M. X du surplus de ses demandes ;
- Condamné la Société Deliveroo France SAS aux dépens.

Le 2 mars 2020, la société Deliveroo a interjeté appel.

Le 4 mars 2020, M. X a interjeté appel.

La jonction des procédures a été ordonnée le 16 mars 2022.

Par conclusions remises au greffe et transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 21 mars 2022, auxquelles il est expressément fait référence, la société Deliveroo demande à la cour de :

À titre principal

I. D'infirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a :

- Requalifié la relation entre M. X et la Société Deliveroo France en contrat de travail ;
- Fixé le revenu de référence à la somme de 3.164 euros bruts mensuels ;
- Jugé que la résiliation du contrat de prestation de services produisait les effets d'un licenciement abusif ;
- Octroyé à M. X en vertu de cette requalification les sommes suivantes :
 - o 3.164 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - o 316 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
 - o 3.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
 - o 18.984 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;
 - o 1.407 € bruts à titre de rappel de salaires (majorations heures supplémentaires) ;
 - o 140 € à titre de congés payés afférents ;
 - o 2.142 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;

- o 1.339 € à titre de frais professionnels ;
 - o 2.000 € en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile ;
- En conséquence, il est demandé à la Cour statuant à nouveau de :
- Débouter M. X de sa demande de requalification et de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions ;
 - Ordonner à M. X de restituer à la Société Deliveroo France les sommes perçues et les documents reçus dans le cadre de l'exécution provisoire et cela sous astreinte de 150 euros par jour de retard dans les 15 jours suivants la signification de l'arrêt à partie ;
 - Condamner M. X à verser à la Société Deliveroo France la somme de 5.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;
 - Condamner M. X aux entiers dépens en cela compris les frais de signification et d'exécution de l'arrêt à intervenir.

II. De confirmer le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris pour le surplus en ce qu'il a débouté M. X des demandes suivantes :

- 728 € de rappel pour mise à pied abusive, outre 72 € de congés payés ;
- 3.164 euros à titre d'indemnité de requalification de contrat de prestation de services en contrat CDI temps plein ;
- 18.984 € de dommages et intérêts pour rupture abusive d'un CDD (minimum de 5 mois de salaire restant jusqu'à l'échéance du CDD + 10% de congés payés + 10% de prime de précarité) ; - 400 euros de dommages et intérêts pour absence de mise en place de mutuelle d'entreprise ;
- 5.000 euros de dommages et intérêts pour absence de compte personnel de formation ; modification unilatérale de la rémunération ; absence de visite médicale ; absence convention collective ; absence d'instances représentatives du personnel ;
- 5.000 euros pour harcèlement moral ;
- 1.000 euros de dommages et intérêts absence prévention du harcèlement moral.

À titre subsidiaire, si la Cour devait confirmer la requalification en son principe, il lui est demandé :

I. D'infirmer le jugement en :

- Fixant le revenu de référence à la somme de 2.190,85 euros bruts mensuels ;
- Limitant le périmètre des condamnations dans les conditions suivantes :
 - o 2.190,85 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis ;
 - o 219,08 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents ;
 - o 2.190,85 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;
- Déboutant M. X des demandes suivantes :
 - o 18.984 € à titre d'indemnité pour travail dissimulé ;

Subsidiairement en limiter le montant à la somme de 13.145,10 euros.

- o 1.407 € bruts à titre de rappel de salaires (majorations heures supplémentaires) ;
- o 140 € à titre de congés payés afférents ;
- o 2.142 € à titre d'indemnité compensatrice de congés payés ;

Subsidiairement en limiter le montant à la somme de 1.671 euros.

II. De confirmer, en tout état de cause, le jugement du Conseil de prud'hommes de Paris pour le surplus en ce qu'il a débouté M. X des demandes suivantes :

- 728 € de rappel pour mise à pied abusive, outre 72 € de congés payés ;
- Subsidiairement en limiter le montant à la somme de 494,70 euros et de 49,47 euros.
- 3.164 euros à titre d'indemnité de requalification de contrat de prestation de services en contrat CDI temps plein ;
- Subsidiairement en limiter le montant à la somme de 2.185,90 euros.
- 18.984 € de dommages et intérêts pour rupture abusive d'un CDD (minimum de 5 mois de salaire restant jusqu'à l'échéance du CDD + 10% de congés payés + 10% de prime de précarité) ;

Subsidiairement en limiter le quantum.

- 400 euros de dommages et intérêts pour absence de mise en place de mutuelle d'entreprise ;

Subsidiairement en limiter le quantum.

- 5.000 euros de dommages et intérêts pour absence de compte personnel de formation ; modification unilatérale de la rémunération ; absence de visite médicale ; absence convention collective ; absence d'instances représentatives du personnel ;

Subsidiairement en limiter le quantum.

- 5.000 euros pour harcèlement moral ;

Subsidiairement en limiter le quantum.

- 1.000 euros de dommages et intérêts absence prévention du harcèlement moral.

Subsidiairement en limiter le quantum.

Par conclusions remises au greffe et transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 22 mars 2022, auxquelles il est expressément fait référence, M. X demande à la cour de :

Confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a :

• Constaté l'existence d'un contrat de travail entre les parties, fixé le salaire de référence à 3.164 euros et condamné Deliveroo France SAS à verser au salarié :

- Rappels de salaire (majoration heures supplémentaires) 1.407 euros

- Congés payés afférents 140 euros

- Indemnité pour travail dissimulé 18.984 euros

- Indemnité compensatrice de congés payés 2.142 euros

- Frais professionnels 1.339 euros

• Constaté un licenciement abusif au 6 avril 2016

• Ordonné la remise des bulletins de paie, certificat de travail et attestation pôle emploi

• Condamné Deliveroo France SAS à 2.000 euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

• Condamné Deliveroo France SAS aux dépens

Infirmier le jugement entrepris au surplus et, en conséquence :

Condamner Deliveroo France SAS à :

- 18.984 euros de dommages et intérêts rupture abusive d'un CDD (minimum de 5 mois de salaires restant jusqu'à l'échéance du CDD + 10% de congés payés + 10% de prime de précarité) ;

Ou à titre subsidiaire :

- 15.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement abusif (dont 3.000 accordés en première instance)

- 3.164 euros d'indemnité compensatrice de préavis (dont 3.164 euros accordés en première instance)

- 316 euros d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis (dont 316 euros accordés en première instance)

- 728 euros de rappels pour mise à pied abusive, outre 72 euros de congés payés ;

- 400 euros de dommages et intérêts pour absence de mutuelle d'entreprise obligatoire et sa portabilité postérieurement à la rupture ;

- 5.000 euros de dommages et intérêts pour absence de compte personnel formation, sanctions pécuniaires, modifications unilatérales de la rémunération, absence de visite médicale, absence d'application d'une convention collective, absence de mise en place de procédure de sécurité, irrespect du repos hebdomadaire, absence de mise en place d'un Comité d'Entreprise et d'instances représentatives du personnel et retard dans le versement de la paie et des congés payés ;

- 5.000 euros de dommages et intérêts pour harcèlement moral et 1.000 euros pour absence de prévention du harcèlement moral.

- Régulariser les cotisations applicables sur les sommes versées antérieurement au jugement,

- Condamner Deliveroo France à 3.600 euros TTC au titre de l'article 700 ainsi qu'aux entiers dépens

La clôture a été prononcée par ordonnance en date du 22 mars 2022.

MOTIFS

Sur les pièces

Les pièces N° 82 et 83 communiquées par la société Deliveroo en langue néerlandaise que ne comprend pas la Cour seront écartées des débats.
Il en va de même de la pièce de 86, écrite en langue allemande.

Sur l'existence d'un contrat de travail

Aux termes de l'article L.8221-6 du code du travail "*I.-Sont présumés ne pas être liés avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription :*

1° Les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales ;

2° Les personnes physiques inscrites au registre des entreprises de transport routier de personnes, qui exercent une activité de transport scolaire prévu par l'article L. 214-18 du code de l'éducation ou de transport à la demande conformément à l'article 29 de la loi n° 82-1153 du 30 décembre 1982 d'orientation des transports intérieurs ;

3° Les dirigeants des personnes morales immatriculées au registre du commerce et des sociétés et leurs salariés ;

II.-L'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque les personnes mentionnées au I fournissent directement ou par une personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci [...].

L'existence d'une relation de travail salarié ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à la convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité professionnelle. Élément essentiel du contrat de travail, 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 à des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.

Le travail au sein d'un service organisé peut constituer un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution du travail.

Chacune des parties produit un exemplaire du contrat de prestation de services ayant pour objet "la livraison par M. X aux clients de Deliveroo, des repas commandés par ces derniers auprès des restaurateurs partenaires de Deliveroo", signé par M. X le 8 septembre 2015.

M. X est désigné dans ce contrat comme auto entrepreneur.

Aux termes d'une ordonnance de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) du 22 avril 2020 (C-692/19) relative à une demande de décision préjudicielle portant sur l'interprétation des dispositions de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil, du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, la Cour précise que "la directive 2003/88 doit être interprétée en ce sens qu'elle s'oppose à ce qu'une personne engagée par son employeur présumé sur le fondement d'un

accord de services précisant qu'elle est entrepreneure indépendante soit qualifiée de « travailleur » au sens de cette directive, lorsqu'elle dispose des facultés :

- de recourir à des sous-traitants ou à des remplaçants pour effectuer le service qu'elle s'est engagée à fournir ;
- d'accepter ou de ne pas accepter les différentes tâches offertes par son employeur présumé, ou d'en fixer unilatéralement un nombre maximal ;
- de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de l'employeur présumé, et
- de fixer ses propres heures de « travail » dans le cadre de certains paramètres, ainsi que d'organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé,

dès lors que, d'une part, l'indépendance de cette personne n'apparaît pas fictive et, d'autre part, il n'est pas permis d'établir l'existence d'un lien de subordination entre ladite personne et son employeur présumé. Toutefois, il appartient à la juridiction de renvoi de procéder, en tenant compte de l'ensemble des éléments pertinents relatifs à cette même personne, ainsi qu'à l'activité économique qu'elle exerce, à sa qualification au regard de la directive 2003/88".

Il est constant que M. X a signé un contrat de prestation de service en tant que travailleur indépendant. Ce contrat prévoyait en son article 3 une possibilité de sous-traitance. Il stipulait en son article 2 que le prestataire et le client déterminent avant le début de chaque semaine le temps consacré à l'exécution de la prestation de service ainsi que sa répartition entre les jours de la semaine et n'interdisait l'exercice de toute autre activité que durant le temps de prestation déterminé en commun.

Il en résulte que M. X disposait des facultés de fournir ses services à tout tiers, y compris à des concurrents directs de Deliveroo, la société accréditant par les pièces produites par M. X que ce dernier travaillait aussi pour la société Uber de façon contemporaine à son activité pour elle.

Il résulte aussi de ce contrat que M. X avait la liberté de définir le temps qu'il souhaitait consacrer à la prestation de service sous réserve de la respecter ensuite, et pouvait ainsi organiser son temps pour s'adapter à sa convenance personnelle plutôt qu'aux seuls intérêts de l'employeur présumé.

Cependant, ainsi que la CJUE le rappelle dans le § 32 de son ordonnance précitée, la qualification de "prestataire indépendant", au regard du droit national, n'exclut pas qu'une personne doit être qualifiée de "travailleur", au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail.

M. X verse aux débats le procès-verbal de synthèse de l'enquête préliminaire diligentée par la Gendarmerie Nationale, Office central de lutte contre le travail illégal, se référant à des constats réalisés par la Directe Ile de France sur la période novembre 2015-septembre 2016, période contemporaine du contrat unissant les parties, dont il résulte que Deliveroo France rappelle aux candidats potentiels que "pour rouler avec Deliveroo France il est nécessaire d'être indépendant".

Si l'exemplaire du contrat produit par M. X est vierge de toute mention à la ligne relative à l'immatriculation au RCS, celui produit par la société Deliveroo mentionne un n° 813357092, correspondant à l'identifiant Siren de M. X .

M. X établit par les pièces qu'il produit, qu'il avait auparavant une activité salariée de livreur de pizzas, qu'il a sollicité par courriel le 3 septembre 2015 la société Deliveroo pour intégrer son équipe de coursiers en précisant disposer d'un scooter et d'un smartphone. Son immatriculation au Répertoire Sirene date du 7 septembre 2015.

Les éléments produits, alliés à la chronologie des événements établissent que cette immatriculation est directement liée au contrat signé avec la société Deliveroo, étant par ailleurs établi que ce n'est qu'après la fin de la relation avec la société Deliveroo, le 15 mai 2016, que M. X a effectivement démarré une activité de restauration.

Quand bien même des connections sur Uber sont établies, M. X démontre par la production d'attestations de son entourage familial, dont sa compagne, mais aussi par ses déclarations de revenus contemporaines de sa relation avec la société Deliveroo que durant cette période, celle-ci était de fait sa seule source de revenus (15.336€ facturés au titre de l'activité pour le compte de la société Deliveroo, 15.187€ déclarés (pourboires exclus)).

S'agissant de la rémunération de sa prestation, M. X soutient que, nonobstant les termes du contrat, qui mentionne un prix de 12€ de l'heure hors taxe convenu "après discussion", les tarifs étaient imposés.

Il verse aux débats un témoignage établi par M. F , ancien coursier Deliveroo, qui affirme n'avoir pu négocier sa rémunération.

La société Deliveroo le conteste. Si elle ne peut se référer utilement aux dispositions de l'article L.7342-1 du code du travail au regard de la période de relation contractuelle, elle soutient aussi que les livreurs pouvaient négocier leur tarif. Elle justifie que les livreurs exerçant de façon contemporaine à M. X , n'avaient pas tous les mêmes tarifs horaires, et que M. X se situait dans la tranche haute. La preuve de ce qu'il n'a pu négocier sa rémunération horaire n'est pas rapportée.

M. X justifie que c'est la société Deliveroo, qui par le biais d'un courriel adressé de Grande-Bretagne, établissait des "factures" à son nom pour les prestations accomplies, comprenant une rémunération horaire, des pourboires, et des ajustements divers, liés notamment à la pluie ou à la distribution de prospectus (doorhanging), prestation qui ne figurait pas dans le contrat écrit.

La société Deliveroo ne conteste pas sa pratique d'autofacturation. Si elle explique "s'être imposée avec évidence pour s'assurer de la conformité des factures tout en allégeant la tâche des livreurs", cette pratique n'a rien d'une évidence s'agissant d'une relation avec un travailleur indépendant qui doit être apte à facturer ses prestations.

Si elle observe que l'absence de mandat écrit d'auto-facturation n'est pas, en vertu de l'article 289 du code général des impôts, une cause d'illicéité du mécanisme mis en place et affirme que les livreurs étaient libres de ne pas y recourir, elle ne justifie pas qu'elle en avait informé M. X , en l'absence de mandat de facturation préalable, allié au fait que le contrat non seulement n'y fait nulle allusion, mais accrédite au contraire que les factures ont vocation à être établies par M. X puisque l'alinéa 3 de l'article 3 du contrat relatif à la possibilité de sous-traitance, précise "le prestataire continuera à établir ses factures conformément aux termes du présent contrat".

Au demeurant, il résulte du procès-verbal de synthèse de l'office central de lutte contre le travail illégal précité qu'un livreur interrogé a expliqué avoir demandé à réaliser ses propres factures mais en avoir été dissuadé par Deliveroo.

Un autre a même déclaré ne pas s'être posé la question dès lors que "c'est eux qui nous gèrent comme si c'était nos patrons et c'est eux qui nous paient".

La société Deliveroo justifie qu'elle était accessible aux réclamations qui ont pu lui être faites par d'autres coursiers.

Il résulte de l'ensemble de ces éléments que si M. X établit que son activité au profit de la société Deliveroo était sa seule source de revenus ainsi qu'une pratique d'autofacturation par quinzaine imposée de fait, il ne démontre pas s'être vu imposer son niveau de rémunération, ni avoir été empêché de disposer d'autres sources de revenus, son contrat l'y autorisant et l'organisation fondée sur la définition par M. X de ses plages de disponibilités, allié à la possibilité de sous-traitance, lui permettant de dégager à sa guise du temps pour d'autres activités s'il avait souhaité les diversifier.

S'agissant de la prestation objet du contrat, ce dernier précise " La société Deliveroo est un prestataire technique du domaine de la restauration à domicile qui assure le contact entre ses clients et un portefeuille de restaurateurs partenaires. Dans le cadre du développement de son projet commercial, la société Deliveroo souhaite assurer la livraison

au domicile de ses clients des repas commandés. Pour ce faire elle a besoin de compétences extérieures spécifiques.
Cette mission spécifique de livraison rapide nécessite une technicité et un savoir-faire particulier qui ne se retrouvent pas au sein de la société Deliveroo”.

Cependant, M. X établit que lors de son recrutement, la société Deliveroo lui a délivré une formation. Il verse aux débats une attestation de M. F , qui a travaillé pour Deliveroo à compter du 10 février 2016, qui fait état de cette formation obligatoire.
M. P , qui a aussi travaillé pour la Société en 2016 évoque sa formation par un manager.

Le procès-verbal de synthèse de l’office central de lutte contre le travail illégal précité confirme qu’en 2015 et encore en 2016, soit durant la période du contrat de M. X , la société Deliveroo formait les livreurs sur la conduite à tenir durant la prestation, comment transporter les aliments et quelle conduite adopter.

M. X fait valoir qu’il était astreint à un planning. Il résulte cependant des pièces produites que la société Deliveroo n’imposait pas d’horaires de travail puisque le planning des salariés, et notamment de M. X résultait de ses propres choix de plages horaires dès lors qu’il devait “postuler à des shifts”.

La société Deliveroo est par ailleurs légitime à soutenir la nécessité d’organiser la mise en relation au regard des besoins des consommateurs finaux et des horaires d’ouverture des restaurants partenaires pour justifier la construction finale des plannings et même la modification des amplitudes proposées à la postulation des coursiers. M. X ne justifie pas avoir été planifié sur une plage sur laquelle il n’avait pas postulé.

S’agissant des absences, aucun délai de prévenance n’est mentionné dans le contrat de prestation.

Or, il résulte des pièces versées aux débats que M. X devait saisir sur un logiciel Staffomatic ses demandes d’absences et de congés et les motiver. Si la société Deliveroo soutient que le statut “approved” ne signifie pas qu’elle avait un droit de regard mais simplement que l’information avait été actée, M. X justifie que le 30 août 2016, une demande de congé a été refusée à M. B et qu’il en a été de même le 17 novembre pour M. P

Il produit un autre courriel en date du 9 mai 2016 adressé aux Bikers dans lequel la Société indique “nous avons décidé de faire évoluer nos règles de gestion des absences” et dans laquelle elle indique qu’une absence certaine à un shift doit être signalée par mail 3 jours à l’avance minimum et que passé ce délai aucune absence ne sera acceptée.

Ce même courriel indique qu’en cas de non présentation à un shift un avertissement sera envoyé par mail et que ces avertissements seront mis en oeuvre de façon graduée :

1^{er} avertissement : rappel de la règle par mail,

2^{ème} avertissement : retenue tarifaire de 10€

3^{ème} avertissement : rétrogradation de la commission par course de 3 à 2€, suppression des shifts et blocage du profil Staffomatic sur les deux prochaines semaines

4^{ème} avertissement : rupture du contrat.

Ce message ajoute qu’à l’image du permis à points, à l’issue d’un délai d’un mois sans raté depuis le dernier avertissement, les 3 premiers avertissements seront effacés de l’historique du biker.

Si ces dernières directives sont postérieures à la rupture de la relation de travail de M. X intervenue en avril 2016, il produit aussi un courriel de la société adressé aux coursiers le 9 décembre 2015 rappelant les modalités de demandes d’absence et précisant que celle-ci peut être refusée si elle est faite dans un délai inférieur à 7 jours. Ce même courriel précise qu’une absence de ce type peut provoquer une retenue tarifaire.

C’est vainement qu’il est argué de retenues légitimes en cas d’inexécution contractuelle, classiques dans une relation commerciale, dès lors qu’en l’espèce ce n’est pas l’inexécution

de dispositions contractuelles convenues qui a été sanctionnée, mais l'inexécution de directives unilatéralement édictées, la possibilité de refuser une absence ne relevant pas de la relation commerciale mais de l'exercice d'un pouvoir de direction.

M. X soutient qu'il était tenu de porter un uniforme Deliveroo et produit des photos de coupe vent, pantalon et sac isotherme aux couleurs et logo de Deliveroo. Si la société soutient que sa seule exigence était, aux termes du contrat, de porter une tenue propre et en bon état général, M. X justifie que le 26 septembre 2015, tous les "Deliveroo Paris bikers" ont reçu un message se désignant comme "piqûre de rappel" leur demandant de montrer au client le logo en sortant la commande du sac isotherme et en précisant comme indispensable le fait d'être "un maximum identifiable Deliveroo".

Il verse aux débats des attestations de coursiers ayant travaillé en 2016 pour Deliveroo, qui confirment l'obligation qui leur était faite de porter leur équipement.

Il produit un autre courriel adressé aux Bikers Paris déplorant le fait que trop de restaurateurs disent que beaucoup de bikers ne portent pas leur veste Deliveroo, message se terminant par "Si ces recommandations ne sont pas respectées, nous reviendrons personnellement vers toi".

Il justifie que les restaurateurs pouvaient envoyer un rapport à la société avec, parmi les "problèmes à signaler" : "Ne portait pas la veste/t-shirt Deliveroo".

Il produit un courriel de M. L , représentant de la société adressé aux coursiers le 28 janvier 2016, rappelant la possibilité de pratiquer des retenues tarifaires, notamment pour "non respect des pratiques vestimentaires de Deliveroo".

M. P , ancien coursier, atteste avoir été sanctionné pour ne pas avoir porté la veste Deliveroo. La force probante de son attestation n'est pas entamée par le fait qu'il se présente sur les réseaux comme un "militant anti-uberisation" dès lors que dans la "lettre de résiliation du contrat de prestation de services pour manquements graves" adressée à M. P le 21 mars 2016 il lui est notamment fait grief de "ne pas respecter les pratiques vestimentaires de Deliveroo".

Il est donc établi qu'au temps du contrat liant M. X à la société Deliveroo, le port de l'uniforme était obligatoire et le non respect de cette obligation sanctionné.

Il est constant que la géolocalisation inhérente aux plateformes ne suffit pas à caractériser un lien de subordination, la société Deliveroo justifiant de sa légitimité pour proposer des courses aux livreurs localisés à proximité des lieux de prise en charge des commandes.

La Société est aussi légitime à pouvoir contrôler l'exécution de la prestation conformément aux règles définies. Cependant, si le contrat liant M. X stipule expressément en son article 2.3 que la société aura la possibilité de contrôler la bonne exécution de la prestation de services, il ne définit aucune autre condition d'exécution que celles qui figurent à cet article.

Or, M. X justifie par la production des sms qu'il recevait que l'équipe Ops Deliveroo, au delà du contrôle (ex: "tu es bien en bas de chez le client? Tu dois avoir un souci de GPS alors. Je te vois super loin de chez le client"; "il faut que tu aies toujours ton GPS activé"), donnait des instructions relatives à l'exécution de la livraison (ex: "patientes 10 minutes", "si rien, tu me dis", "met toi en arrived customer").

Il justifie aussi avoir reçu des instructions en dehors de ses heures de prestation. Ainsi, un courriel individuel du 24 janvier 2016 lui rappelle qu'il va avoir un "shift" pour le soir-même et que s'il ne l'assure pas, une retenue tarifaire lui sera appliquée et son bonus week-end sera non comptabilisé,

S'agissant de la possibilité de refuser des courses, M. X établit avoir été rappelé à l'ordre par un courriel du 3 février 2016 sur son taux élevé de refus, le message énonçant "nous tenons à te rappeler que tu dois accepter les courses que nous t'envoyons sur ton application Driveroo" et l'invitant à réagir pour ses prestations futures sous menace de mettre fin au contrat.

S'agissant de la zone de prestation, aucune disposition du contrat de prestation de service ne prévoit de disposition contraignante à ce sujet.

Cependant, il résulte des sms produits aux débats que l'équipe Ops Deliveroo imposait aux livreurs et notamment à M. X des zones géographiques de connection.

La société Deliveroo reconnaît dans un document qu'elle produit (pièce 106) qu'entre avril 2015 et septembre 2016, période de la relation contractuelle avec M. X elle empêchait les livreurs alors rémunérés à l'heure, ce qui était le cas de M. X, de changer de zone de prestation.

M. X produit des échanges de sms entre coursiers établissant qu'on leur imposait de changer d'arrondissement. Il établit que l'équipe Ops Deliveroo adressait à ce sujet aux coursiers des messages circulaires de menaces de sanctions (ex : à partir d'aujourd'hui et de façon indéfinie, tous les bikers se connectant au sud du 13^{ème} sera bloqué. Au bout de trois blocages, nous arrêterons le contrat de ce biker".

Ainsi, le 16 décembre 2015, il leur est adressé un courriel leur faisant grief d'être injoignables, connectés "dans la mauvaise zone", de refuser des courses et d'avoir un temps d'acceptation trop élevé. Après avoir précisé "nous ne pouvons plus tolérer ces comportements", ce courriel informe "à partir d'aujourd'hui, nous allons suivre de très près les désassignements de courses au cours de shifts de l'après midi : sur une période d'un mois, chaque biker qui aura été désassigné deux fois au cours d'un shift de l'après-midi sera enlevé d'un shift de l'après-midi à compter de la semaine suivante".

Il est ainsi établi que la géolocalisation servait à exercer un contrôle permanent sur les livreurs, dont M. X, du respect de directives données et que la société Deliveroo s'adressait collectivement aux livreurs, dont M. X en les menaçant d'exercer un pouvoir de sanction unilatéralement défini en cas de non respect de ses instructions, en des termes et selon des modalités non prévues au contrat de prestation de services.

Il résulte des échanges de mails entre M. X et M. D "driver operation associate nord/est Deliveroo" du 1^{er} avril 2016 que le refus de M. X de "shifter" dans une zone autre qu'une zone de son choix et son refus de signer un avenant à son contrat pour une "clause rajoutée a posteriori", ont donné lieu à des menaces explicites de rompre la relation de travail et sont intervenus 5 jours avant que la société Deliveroo ne lui notifie la fin à la relation contractuelle.

M. X établit ainsi que la société Deliveroo lui a donné durant la relation contractuelle des directives sur sa façon de se vêtir, de procéder à la prise en charge des commandes et à leur livraison, ainsi que sur la gestion de son emploi du temps et sur le lieu d'exercice de la prestation, qu'elle en a contrôlé l'exécution et qu'elle exerçait un pouvoir de sanction.

Dans ce contexte, nonobstant la qualité de prestataire indépendant de M. X et l'existence d'un contrat de prestation de service, M. X caractérise la fictivité de son indépendance à l'égard de la société Deliveroo et l'existence d'une véritable relation de travail, la preuve de l'existence d'un lien de subordination juridique permanent étant rapportée.

Le jugement du conseil de prud'hommes qui a retenu l'existence d'un contrat de travail sera confirmé de ce chef.

Sur le salaire de référence

Le conseil de prud'hommes a reconstitué le salaire brut auquel M. X pouvait prétendre en le calculant sur la base de la rémunération horaire de sa prestation augmentée "des cotisations sociales qui auraient dues être versées".

Cependant, dès lors que l'adhésion à un régime autonome s'oppose à une affiliation rétroactive au régime général de la sécurité sociale pour la même période, il n'y a pas lieu de prendre en considération le montant des cotisations sociales afférentes dans l'évaluation du salaire de référence, ce qui reviendrait à verser des sommes indues au salarié au titre de sa rémunération.

Le salaire de référence de M. X doit être calculé en considération des seules sommes qu'il a perçues au titre de son activité, soit la somme de 16.710€ entre le 6 septembre 2015 et le 2 avril 2016 inclus, ainsi qu'il résulte des factures produites.
La cour retient en conséquence un salaire mensuel de référence de 2.435,86€.

Sur les demandes au titre de l'exécution du contrat de travail

Sur l'indemnité compensatrice de congés payés

En application des dispositions de l'article L.3141-24 du code du travail, il est dû à M. X une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Sous le bénéfice des observations qui précèdent relatives au caractère non fondé de l'intégration d'un montant de cotisations sociales pour reconstituer un salaire brut, la société Deliveroo sera condamnée à verser à M. X une somme de 1.671€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur les heures supplémentaires

La durée légale du travail effectif prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail alors applicable, soit 35 heures par semaine civile, constitue le seuil de déclenchement des heures supplémentaires payées à un taux majoré dans les conditions de l'article L. 3121-22 du même code, soit 25% pour chacune des huit premières heures supplémentaires, les heures suivantes donnant lieu à une majoration de 50 %.

Aux termes de l'article L3121-20 du code du travail, les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux articles L. 3171-2 à L. 3171-4 du code du travail. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

Se référant aux factures établies par quinzaines par la société Deliveroo, M. X fait valoir qu'il a travaillé au delà de 35 heures par semaine.

La société Deliveroo ne conteste pas les heures exécutées. Si elle soutient ne pas les avoir réclamées, force est de constater qu'elle les a validées, puisque le positionnement de M. X sur les plages horaires devait être validé par elle et qu'elle a établi d'initiative les factures.

Par ailleurs, s'il est constant que le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile, M. X revendique bien un "temps de travail hebdomadaire".

Si ce temps de travail hebdomadaire revendiqué est effectivement identique deux semaines de suite par tranche de quinze jours, la société, qui dispose des éléments de discussion utiles, au bénéfice des observations qui précèdent sur la validation des plages horaires et l'élaboration des factures, ne verse aucune pièce.

Il en résulte que le salarié présente un décompte exact des heures supplémentaires accomplies.

Déduction faite des sommes déjà versées au titre de ces heures exécutées, la majoration restant due liée à leur caractère d'heures supplémentaires, est, compte-tenu des observations qui précèdent sur les charges sociales, et en application des dispositions de l'article L.3121-36 du code du travail, égale à la somme de 1.098€.

La société Deliveroo sera en conséquence condamnée à verser à M. X la somme de 1.098€ au titre des heures supplémentaires, outre 109,80€ au titre des congés payés afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé.

Sur le remboursement des frais professionnels

Il est de principe que les frais qu'un salarié justifie avoir exposés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de l'employeur doivent lui être remboursés sans qu'il ne puissent être imputés sur la rémunération qui lui est due.

La société Deliveroo s'oppose à cette demande en faisant valoir qu'elle n'a jamais demandé que cette prestation s'effectue en scooter. Cependant, il résulte des échanges entre les parties avant la conclusion de la relation de travail que la société Deliveroo savait que M. X était en scooter, que le contrat stipulait que "le client pourra exiger du prestataire qu'il utilise un certain type de véhicule" et que les factures émises par la société Deliveroo pour le compte de M. X mentionnent qu'il utilisait un scooter.

Si la société Deliveroo fait par ailleurs valoir au travers des captures d'écran initialement produites par M. X que le salarié travaillait pour Uber, M. X démontre que ses revenus sur la période considérée n'émanaient que de la société Deliveroo.

Il est établi que M. X a travaillé 1278 heures entre le 6 septembre 2015 et le 30 mars 2016. Compte tenu des pièces produites par le salarié sur les kilomètres parcourus par son scooter sur la période, et tenant compte par ailleurs de l'usage non professionnel qu'il en a fait, il justifie des frais professionnels dont il réclame le remboursement.

Le jugement du conseil de prud'hommes qui a condamné la société Deliveroo à payer à M. X une somme de 1.339€ sera confirmé de ce chef.

Sur les dommages et intérêts au titre de manquements dans l'exécution du contrat de travail

M. X demande des dommages et intérêts pour "absence de compte personnel formation, sanctions pécuniaires, modifications unilatérales de la rémunération, absence de visite médicale, absence d'application d'une convention collective, absence de mise en place de procédure de sécurité, irrespect du repos hebdomadaire, absence de mise en place d'un Comité d'Entreprise et d'instances représentatives du personnel et retard dans le versement de la paie et des congés payés".

En l'absence de contrat de travail, il justifie de l'absence de compte personnel formation. Il ne justifie cependant d'aucun préjudice.

Il produit des pièces caractérisant des menaces de retenues ou des pratiques envers d'autres salariés. Il ne donne aucun exemple à l'appui de sa demande de dommages et intérêts, sur l'existence d'une sanction pécuniaire qui lui aurait été appliquée étant observé que les seules pièces le concernant sont relatives à des retenues pour absence injustifiée. Il ne caractérise pas de préjudice.

Il fait état de modifications unilatérales de la rémunération. Il n'établit pas en avoir subies, l'existence de bonus pluie ou week-end ne constituant pas des éléments contractuels.

L'employeur ne justifie pas l'avoir fait bénéficier de visite médicale durant les sept mois de la relation, mais M. X ne caractérise pas de préjudice subséquent.

M. X fait grief à l'employeur de l'absence d'application d'une convention collective. Outre que dans une autre partie de ses conclusions il se réfère à deux conventions collectives différentes, il ne justifie pas avoir été rémunéré en deçà du salaire conventionnel, avoir été souffrant et avoir subséquemment pâti d'une absence de maintien de salaire. Enfin, il réclame par ailleurs des indemnités kilométriques. M. X ne caractérise donc pas de préjudice subséquent.

M. X ne consacre aucun développement à sa demande fondée sur "l'absence de mise en place de procédure de sécurité" et l'existence d'un préjudice subséquent.

S'agissant de l'irrespect du repos hebdomadaire, il ne précise pas les semaines concernées, ce qui ne permet pas de caractériser le manquement allégué.

La société Deliveroo ne développe aucun argument face à la demande de dommages et intérêts de M. X relative à l'absence de mise en place d'un comité d'entreprise et d'institutions représentatives du personnel. S'agissant d'un préjudice nécessaire, celui-ci est donc établi.

Enfin, dans un contexte de débat judiciaire sur la qualification juridique de la relation de travail, étant relevé que la société Deliveroo a exécuté le jugement en ce qu'il a ordonné l'exécution provisoire, M. X ne justifie d'aucun "retard dans le versement de la paie et des congés payés".

Il résulte de ces éléments que M. X justifie seulement d'un préjudice au titre de l'absence de mise en place d'un comité d'entreprise et d'institutions représentatives du personnel, à la mesure duquel il ne consacre aucun développement particulier. La société Deliveroo sera condamnée à lui verser une somme de 500€ à titre de dommages et intérêts.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur l'existence d'un harcèlement moral

Aux termes de l'article L. 1152-1 du code du travail, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

En application de l'article L. 1154-1 du code du travail alors applicable, il incombe au salarié d'établir des faits qui pris dans leur ensemble laissent supposer l'existence d'un harcèlement moral. Dans cette hypothèse, il incombera à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement.

Il sera rappelé à titre liminaire que M. X ne peut utilement arguer de faits qu'il n'a pas personnellement subis au titre d'un harcèlement moral.

Il justifie d'une surveillance constante par GPS et de la délivrance d'instructions.

Il justifie avoir été destinataire des courriels collectifs adressés aux bikers, contenant des rappels à l'ordre et des menaces de sanction.

Il justifie avoir personnellement reçu :

- de nombreux courriels circulaires adressés aux bikers aux tonalités agressives et comminatoires (cités dans les développements relatifs à l'existence d'un contrat de travail),
- un message le 16 novembre 2015 lui annonçant être mis hors service pour la soirée et ne pas bénéficier d'un décompte d'heures et des bonus week-end et pluie pour ne pas avoir accepté une course, et après que la société ait tenté par deux fois de le contacter, refus de course qu'il a contesté,
- un courriel individuel le 24 janvier 2016, en dehors de son service, lui rappelant avoir un "shift" pour le soir-même et lui rappelant que s'il ne l'assure pas, une retenue tarifaire lui sera appliquée et son bonus week-end non comptabilisé,
- un courriel individuel le 3 février 2016 appelant son attention sur son important taux de refus de courses
- un courriel du 30 mars 2016 lui faisant part de la suppression de ses shifts en raison de ses absences, qu'il a contesté le jour même
- un courriel du 1^{er} avril 2016 11h28 de M. D *driver operation associate Nord/Est* l'invitant à signer un avenant et précisant : "c'est une clause qui a été rajoutée à postériori" et ajoutant, je suis désolé que tu aies perdu quelques heures mais il est primordial que tu comprennes que tu es un partenaire. Si tu n'acceptes pas, ça peut rompre le contrat",
- un courriel du 1^{er} avril 2016 de M. D : l'informant du transfert de son cas à son responsable et ajoutant "je vais essayer de te téléphoner une dernière fois tout à l'heure. Je pense qu'il est préférable pour toi que tu décroches sinon ce sera plutôt un processus de fin de contrat que nous allons entreprendre suite à tes réactions".
- le 6 avril 2016, la notification de la rupture de la relation de travail pour manquement grave.

Pris dans leur ensemble, ces éléments permettent de présumer un harcèlement moral.

Compte-tenu de la nature de l'activité et du mode de fonctionnement des plate-formes l'employeur justifie par des faits étrangers à tout harcèlement moral le suivi d'activité de son salarié par GPS.

Si le pouvoir de direction d'un employeur lui confère le pouvoir de donner des directives, d'en contrôler l'exécution et de pouvoir sanctionner un salarié fautif, la Société ne justifie par aucun fait objectif étranger à tout harcèlement moral le ton agressif et menaçant employé par les personnes en charge de la coordination des coursiers et ne saurait s'en exonérer en établissant que M. X pouvait lui aussi être agressif dans ses échanges.

Si les courriels individuels envoyés à M. X sanctionnent des manquements qui lui sont imputés, l'employeur ne verse aucune pièce aux débats pour établir qu'effectivement il a refusé une course le 16 novembre 2015 et été absent le 30 mars 2016, ce qu'il a contesté.

L'employeur ne justifie pas par un fait étranger à tout harcèlement moral l'atteinte à la vie privée que constitue l'envoi d'un courriel menaçant le 24 janvier 2016, en dehors du service du salarié.

Il ne justifie pas davantage par un fait étranger à tout harcèlement moral le fait d'avoir voulu imposer au salarié le 1^{er} avril 2016 de signer un avenant à son contrat.

Les pressions exercées par la société Deliveroo sur M. X ont excédé l'exercice d'un pouvoir normal de direction et le harcèlement moral est établi.

Dès lors que l'employeur est, par ses méthodes managériales, directement à l'origine du harcèlement moral subi par M. X, il ne justifie pas avoir mis en place de dispositions pour le prévenir.

Cependant M. X n'ayant pas alerté son employeur sur ce harcèlement moral, il ne justifie d'aucun préjudice distinct de celui réparé au titre du harcèlement moral.

M. X ne consacre aucun développement particulier à la mesure de son préjudice et la société Deliveroo établit qu'ils ont depuis repris une relation commerciale.

La société Deliveroo sera condamnée à lui verser une somme de 2.000€ à titre de dommages et intérêts.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur la rupture de la relation de travail

Sur la nature de la rupture de la relation de travail

Si la convention de prestation de services signée entre la société Deliveroo et M. X avait pour terme le 8 septembre 2016, cette convention ne constitue pas un contrat de travail écrit.

Il en résulte que la rupture de la relation de travail intervenue le 6 avril 2016 à l'initiative de la société Deliveroo ne peut, par l'effet de la requalification de la relation de travail, caractériser la rupture abusive d'un contrat de travail à durée déterminée comme le soutient M. X.

Cette rupture produit les effets d'un licenciement abusif ainsi que l'a justement apprécié le conseil de prud'hommes.

Sur les dommages et intérêts au titre de la rupture abusive d'un contrat de travail à durée déterminée

Sous le bénéfice des considérations qui précèdent, M. X sera débouté de sa demande de dommages et intérêts à ce titre.

Le jugement sera confirmé de ce chef.

Sur la demande de rappel de salaire au titre d'une mise à pied

Si la rupture de la relation de travail est intervenue le 6 avril 2016, M. X justifie par les pièces versées aux débats avoir signalé dès le 30 mars 2016 à la Société être dans l'impossibilité de se connecter du fait du blocage de son compte.

Cependant, dès lors que la dernière facture émise couvre la période du 25 mars au 2 avril, il apparaît que seule la période du 3 au 6 avril n'a fait l'objet d'aucune rémunération.

La rupture produisant les effets d'un licenciement abusif, cette période non rémunérée assimilable à une mise à pied à titre conservatoire injustifiée, justifie un rappel de salaire.

En considération du salaire de référence de M. X, la société Deliveroo sera condamnée à lui verser une somme de 324,78€ à titre de rappel de salaire, outre 32,47€ au titre des congés payés afférents.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis

En application de l'article L.1234-1 du code du travail, la société Deliveroo sera condamnée à verser à M. X une indemnité compensatrice de préavis correspondant à un mois de salaire, soit la somme de 2.435,86€, outre 243,58€ au titre des congés payés afférents.

Le jugement sera infirmé de ce chef.

Sur les dommages et intérêts au titre d'un licenciement abusif

Compte-tenu de l'ancienneté de M. X au moment de la rupture, l'article L.1235-5 du code du travail en sa version alors applicable prévoit que "le salarié peut prétendre, en cas de licenciement abusif, à une indemnité correspondant au préjudice subi".

M. X, âgé de 23 ans, avait une ancienneté de moins de sept mois au moment de la rupture. Il fait valoir que l'absence de contrat de travail l'a privé du bénéfice de l'allocation de retour à l'emploi et que le bureau d'aide juridictionnelle a constaté le 28 juin 2016 qu'il était allocataire du RSA.

Cependant, il résulte des pièces versées aux débats qu'il ne justifie d'aucune recherche d'emploi après la rupture de la relation de travail, qu'il s'est immédiatement lancé dans son activité indépendante et qu'il tire quatre ans plus tard des revenus substantiels de ses deux restaurants comme en justifie la société Deliveroo avec laquelle il travaille.

Dès lors, c'est par une juste appréciation de son préjudice que le conseil de prud'hommes a condamné la société Deliveroo à lui verser une somme de 3.000€ de dommages et intérêts au titre d'un licenciement abusif.

Sur les dommages et intérêts pour travail dissimulé

Le travail dissimulé tel que défini à l'article L8221-5 du code du travail suppose que soit rapportée la preuve que l'employeur a agi de manière intentionnelle.

M. X établit qu'il est devenu indépendant pour pouvoir travailler pour le compte de la société Deliveroo qui en faisait une condition, qu'il a cependant travaillé dans le cadre d'une organisation collective imposée par la société Deliveroo et dans le cadre d'un lien de subordination juridique permanent. Il démontre que l'habillage juridique imposé par la Société ne correspond pas à la réalité de son exercice professionnel et que son employeur avait l'intention de contourner les règles applicables et de dissimuler son emploi de salarié.

En considération d'un salaire de référence de 2.435,86€ et des dispositions de l'article L.8223-1 du code du travail, la société Deliveroo sera condamnée à verser à M. X une somme de 14.615,16€ à titre d'indemnité forfaitaire.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur les dommages et intérêts au titre d'une absence de mutuelle

L'article L911-7 du Code de la sécurité sociale, dispose que les employeurs sont tenus de faire bénéficier à leurs salariés d'une mutuelle d'entreprise comprenant une couverture minimale dont l'employeur est tenu de financer au moins la moitié du coût.

M. X qui en a été privé justifie d'un préjudice.

La société Deliveroo sera condamnée à lui verser une somme de 200€ à titre de dommages et intérêts.

Le jugement entrepris sera infirmé de ce chef.

Sur le versement des cotisations sociales

Au bénéfice des développements consacrés à l'impossibilité de cotiser rétroactivement au régime général, M. X sera débouté de sa demande de condamnation de l'employeur au titre des cotisations applicables sur les sommes versées antérieurement au jugement.

Sur le cours des intérêts

Conformément aux dispositions de l'article 1231-6 du code civil, les créances salariales sont assorties d'intérêts au taux légal à compter de la réception par la société de la convocation à comparaître devant le bureau de conciliation du conseil de prud'hommes. Il en va de même des créances d'indemnités de préavis et de licenciement qui ne sont pas laissées à l'appréciation des juges mais résultent de l'application du contrat de travail et de la convention collective.

En application de l'article 1231-7 du code civil, les créances indemnitaires produisent intérêts au taux légal à compter de la date de la décision ayant prononcé la condamnation.

La capitalisation des intérêts a été ordonnée par le conseil de prud'hommes s'agissant des condamnations qu'il a prononcées.

La capitalisation des intérêts n'a pas été demandée à hauteur d'appel.

Sur les dépens et frais irrépétibles

La société Deliveroo sera condamnée aux dépens de l'instance d'appel et conservera la charge de ses frais irrépétibles.

En complément des sommes allouées en première instance au titre de l'article 700 du code de procédure civile, la société Deliveroo sera condamnée à verser à M. X une somme de 2.500€ au titre des frais irrépétibles à hauteur d'appel.

PAR CES MOTIFS

La Cour,

ECARTE des débats les pièces n°82, 83 et 86 communiquées sans traduction par la société Deliveroo ;

CONFIRME le jugement en ce qu'il a condamné la société Deliveroo à payer à M. X la somme de 3.000€ à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive et de 1.339€ au titre des frais professionnels et débouté M. X de sa demande de dommages et intérêts pour absence de compte personnel formation, sanctions pécuniaires, modifications unilatérales de la rémunération, absence de visite médicale, absence d'application d'une convention collective, absence de mise en place de procédure de sécurité, irrespect du repos hebdomadaire et retard dans le versement de la paie et des congés payés, ainsi que de sa demande de dommages et intérêts au titre de la rupture abusive d'un contrat de travail à durée déterminée ;

L'INFIRME pour le surplus,

Et statuant à nouveau,

CONDAMNE la société Deliveroo à payer à M. X les sommes suivantes :

- 1.671€ à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 1.098€ au titre des heures supplémentaires, outre 109,80€ au titre des congés payés afférents,
- 2.435,86€ au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 243,58€ au titre des congés payés afférents,

DIT que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du 10 mai 2016 et rappelle que la capitalisation des intérêts a été ordonnée par le conseil de prud'hommes,

CONDAMNE la société Deliveroo à payer à M. X la somme de 324,78€ à titre de rappel de salaire pour la période du 3 au 6 avril 2016, outre 32,47€ au titre des congés payés afférents,

DIT que ces sommes porteront intérêts au taux légal à compter du 10 mai 2016,

CONDAMNE la société Deliveroo à payer à M. X la somme de 14.615,16€ à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,

DIT que cette somme portera intérêts au taux légal à compter du 4 février 2020 et rappelle que la capitalisation des intérêts a été ordonnée par le conseil de prud'hommes,

CONDAMNE la société Deliveroo à payer à M. X les sommes suivantes :

- 500€ à titre de dommages et intérêts pour l'absence de mise en place d'un comité d'entreprise et d'institutions représentatives du personnel,
- 2.000€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral,
- 200€ à titre de dommages et intérêts pour absence de mutuelle,

DIT que ces sommes produiront intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent arrêt,

DÉBOUTE M. X de sa demande de régularisation des cotisations applicables sur les sommes versées antérieurement au jugement et de sa demande de dommages et intérêts pour absence de prévention du harcèlement moral;

CONDAMNE la société Deliveroo aux dépens ;

CONDAMNE la société Deliveroo à payer à M. X la somme de 2.500€ au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

DÉBOUTE la société Deliveroo de sa demande présentée au titre des frais irrépétibles.

LA GREFFIÈRE

LA PRÉSIDENTE