

11 MAI 2023 COUR D'APPEL DE PARIS RG N° 22/08217

MOTS CLEFS : – salarié – droit du travail – travailleur de plateforme – travailleur indépendant – présomption de salariat – lien de subordination

La question du statut des travailleurs de la plateforme Uber est empreinte d'actualité, [un arrêt de la cour suprême du Royaume-Uni](#) vient opérer une petite révolution quant à la qualification des travailleurs. La cour suprême est venue qualifier les travailleurs de la plateforme de « workers » un statut hybride en droit anglais entre le travailleur indépendant et le salarié.

Cet arrêt vient, dès lors, ouvrir la voie aux revendications des travailleurs de plateforme des pays voisins. Revendications auxquelles la Cour d'appel vient apporter une réponse ferme quant à leur qualification faisant écho à [l'arrêt Voxtur rendu le 13 avril 2022 par la Cour de Cassation](#).

FAITS : En l'espèce, un chauffeur VTC ayant signé un « contrat dit de partenariat » avec la société Uber exploitant une plate-forme de fourniture de services de transport de passagers, débute les courses pour Uber le 28 mai 2015. En parallèle, il crée la société 'HM Transport Le Service VTC', immatriculée au registre du commerce et des sociétés le 16 mars 2015.

Le 26 juin 2020, il saisit le conseil de prud'hommes de Paris par requête formée à l'encontre des sociétés Uber France SAS, Uber Management B.V. et Uber B.V. (ci-après groupe Uber) estimant que son contrat le liant au groupe Uber devait être requalifié en un contrat de travail.

Le conseil des prud'hommes se déclare incompétent au profit du tribunal de commerce de Paris le 2 juin 2022.

PROCEDURE : Le requérant interjette appel de cette décision le 20 septembre 2022, considérant que le conseil des prud'hommes est compétent. En effet, il estime qu'il existe un lien de subordination entre lui et la société Uber invoquant notamment les conditions d'utilisation de la plateforme, la géolocalisation de son véhicule ou encore l'évaluation et la notation de chacune de ses courses.

Le requérant conclut à l'existence d'un contrat de travail entre lui et la société et réclame la requalification de son contrat ainsi que des dommages et intérêts.

PROBLEME DE DROIT : Les conditions d'utilisation auxquelles sont soumis les chauffeurs VTC d'une plateforme comme Uber, à savoir notation et évaluations des courses, géolocalisation, décision unilatérale caractérisent-elles un lien de subordination et donc l'existence d'un contrat de travail ?

SOLUTION : La Cour d'Appel estime dans un premier temps que le chauffeur était libre de travailler, ou pas, dans le cadre de la plate-forme Uber, que ses revenus ne peuvent être considérés comme dérisoires, ; qu'il a maintenu ses relations avec la plate-forme Uber jusqu'au 27 mars 2022. La cour estime dans un second temps que toutes les obligations auxquelles le chauffeur s'était plié afin de travailler sur la plateforme Uber n'étaient que des obligations relatives à l'usage de l'application et qu'il y avait consenti en approuvant les conditions d'utilisation, balayant ainsi tout lien de subordination et donc présomption de salariat. La Cour confirme ainsi le jugement des prud'hommes, condamne le chauffeur à payer à la société Uber BV la somme de 1 000 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile et le déboute de la demande qu'il a formée à ce titre.

SOURCES : Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 13 avril 2022, 20-14.870
Uber BV and others v Aslam and others UKSC 5 case on 19 February 2021



NOTE :

L'étude de cet arrêt se bornera à la qualification du statut du travailleur de plateforme et exclura donc « les méandres des prétentions » du requérant comme souligné par la cour.

La nécessité pour la Cour de qualifier le lien de subordination pour justifier de l'existence d'un contrat de travail.

La Cour tient à rappeler le fonctionnement de la relation contractuelle entre le salarié et l'entreprise. En effet, en droit Français, pour qu'un contrat soit qualifié de contrat de travail il faut dès lors réunir plusieurs éléments comme : l'existence d'une rémunération ; la réalisation d'une prestation de travail ; ainsi qu'un lien de subordination entre les parties.

Le lien de subordination est le critère déterminant de la qualification du contrat de travail, il est qualifié par des indices comme un pouvoir de sanction, de direction et de contrôle du travailleur. Dans le cas d'espèce, le requérant s'appuie sur le système de notation de ses courses ou encore de géolocalisation de son véhicule ainsi que sa rémunération pour prouver la subordination à laquelle il est soumis vis-à-vis de la société Uber. Il s'appuie maladroitement sur un arrêt d'appel (par la suite annulé par la [Cour de cassation le 13 avril 2022](#)) ayant qualifié le lien de subordination au même motif.

Cependant, la Cour se borne à rappeler que tous les éléments soulevés par le requérant ne sont que des conditions d'utilisation de la plateforme Uber, conditions qu'il avait acceptées conséquemment de son partenariat avec Uber.

La liberté exécutoire du requérant consacrant son statut de travailleur indépendant selon la Cour.

Au fil de l'arrêt, la Cour vient s'appuyer sur la liberté dont jouit le requérant dans l'exécution de son travail. En effet, comme la cour vient le rappeler, le requérant est

libre quant au choix de son véhicule, libre quant à ses horaires, libre quant au nombre de courses qu'il doit effectuer du fait de son statut de travailleur indépendant.

Cette liberté est d'autant plus consacrée par la non-exclusivité dont le travailleur jouit. En effet, comme le justifie la Cour, à aucun moment le travailleur n'est contraint de travailler via l'application Uber, étant de surcroît à la tête d'une société de transport. Si les conditions auxquelles il était soumis ne lui convenaient plus, il pouvait très bien arrêter sa collaboration avec la société Uber.

La binarité du statut des travailleurs en droit Français à l'aune du droit anglo-saxon.

Enfin la Cour tient aussi à mettre en évidence qu'en droit Français il n'existe que deux statuts pour les travailleurs, à savoir les salariés et les travailleurs indépendants. Ce rappel permet d'éteindre toute prétention future ayant pu être soulevée à la suite de l'arrêt rendu par la cour suprême anglaise.

Comme vu précédemment, cet arrêt avait permis à des chauffeurs travaillant pour la société Uber d'être affilié à un statut hybride à mi-chemin entre salarié et travailleur indépendant. Un statut n'a aucune résonance en droit Français.

Jules Beattie
Master 2 Droit des médias électroniques
AIX-MARSEILLE UNIVERSITE, LID2MS-
IREDIC 2023



ARRET :

11 mai 2023 Cour d'appel de Paris RG n° 22/08217

[...]

Le choix fait par M. [F] traduit qu'il n'a pas voulu être salarié, ce qui est légitime en soi, mais qu'il n'a pas davantage voulu exposer les frais nécessaires pour être artisan-taxi.

Autrement dit, l'engagement de M. [F] traduit la volonté de gagner sa vie en bénéficiant des services apportés par la plate-forme, lesquels ne peuvent aller sans contrepartie, notamment en termes de rémunération. Mais, en tout état de cause, M. [F] n'apporte pas d'éléments permettant de considérer que les ressources que lui ont procuré son activité de chauffeur utilisant la plate-forme Uber seraient, sinon dérisoires, du moins manifestement disproportionnées, en sa défaveur, au regard des engagements respectifs des parties. La circonstance que des discussions soient en cours entre Uber et les associations de chauffeurs pour que le prix minimal de la course soit revu à la hausse ne permet pas de conclure différemment, étant au demeurant observé que, dans le principe, rien n'interdit au contractant qui s'estimerait victime d'une position abusive de son co-contractant de saisir la juridiction compétente à cet égard, laquelle ne peut être le conseil de prud'hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Il sera noté ici que M. [F] a pu librement choisir le véhicule qu'il entendait utiliser pour exercer son activité, à la différence de la situation d'un chauffeur travaillant pour une autre plate-forme, à l'occasion de laquelle la Cour de cassation a cassé l'arrêt qui avait qualifié l'intéressé de salarié ('arrêt Voxtur'), alors que la cour d'appel avait, notamment, que le contrat pouvait être résilié au seul motif que le chauffeur n'aurait pas réglé le montant du loyer dû pour l'utilisation du véhicule imposé par la Société.

Il résulte directement de ce qui précède qu'en contractant avec la société Uber, M. [F] s'est, en toute connaissance de cause, engagé à respecter un certain nombre d'obligations, lesquelles lui permettent de bénéficier des services de la plate-forme, au premier rang desquels la possibilité d'exercer sa profession sans avoir à rechercher de clients.

En tout état de cause, il importe de souligner que M. [F] ne se trouve, par le contrat, dans aucune obligation de ne transporter des clients que grâce à la plate-forme. Il reste libre de ne pas se 'connecter' ou de se déconnecter de l'application 'Uber', à tout moment. Il peut donc, s'il le souhaite, développer une clientèle personnelle, sous la seule réserve de respecter les dispositions légales ou réglementaire en vigueur, lesquelles ne dépendent pas de Uber.

L'argument de M. [F] selon lequel de devoir recourir à l'application l'oblige à une forme de maraude illégale et coûteuse ne fait d'ailleurs pas de sens. Outre que, comme il vient d'être rappelé, le chauffeur ne se trouve dans aucune obligation d'aucune sorte de recourir à l'application Uber et à celle-ci exclusivement (Uber n'exige aucune exclusivité, il faut le souligner), l'utilisation de l'application a précisément pour objet et, en pratique, pour effet, de limiter au maximum le temps d'attente, que ce soit pour le passager ou pour le chauffeur.

Bien évidemment, toute la logique, bien plus, l'essence même du principe du recours à la plate-forme, au moins dans un premier temps, est non pas de développer une clientèle personnelle, par définition difficile à créer, mais d'être assuré de pouvoir, dans un délai raisonnable à partir du moment où l'on contracte et où l'on se connecte, prendre en charge des clients et donc, réaliser un chiffre d'affaires permettant une rémunération.



Dès lors, prendre l'obligation d'installer l'application Uber comme élément de sujétion ne fait aucun sens puisque le service auquel on a délibérément choisi d'adhérer ne peut pas fonctionner autrement (en fait, il n'existerait tout simplement pas).

M. [F] ne disconvient d'ailleurs pas qu'il lui était loisible de se déconnecter à tout moment.

Il reproche cependant à Uber de lui interdire, de fait, d'avoir une clientèle personnelle, au motif qu'il lui est interdit de solliciter les clients qu'il transporte pour recueillir les données personnelles qui permettraient de les recontacter.

La cour ne peut, là encore, que constater que la société Uber est légitime à vouloir protéger sa 'ressource client/passager' puisque, par définition là encore, si elle n'a pas de client/passager, elle n'a aucune chance de réaliser un chiffre d'affaires puisqu'aucun chauffeur de véhicule n'aura d'intérêt à contracter avec elle. [...]

