

Copies exécutoires
délivrées le :

À

Me ARNAUD

Me GAILLARD

REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 8

ARRET DU 12 MAI 2021

(n° , 10 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° **RG 18/02660** - N° **Portalis 35L7-V-B7C-B5DJB**

Décision déferée à la Cour : Jugement du 29 Janvier 2018 -Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de PARIS - RG n° 16/11460

APPELANT

Monsieur [REDACTED]
[REDACTED]

Représenté par Me Aurélie ARNAUD, avocat au barreau de PARIS, toque : C0343

INTIMÉES

SAS UBER FRANCE

Parc du Pont de Flandre - 11 rue Cambrai
75019 PARIS

Représentée par Me Cyril GAILLARD, avocat au barreau de PARIS, toque : T12

SA UBER B.V.

Meester Treublaan 7
1097 DP AMSTERDAM (PAYS BAS)

Représentée par Me Cyril GAILLARD, avocat au barreau de PARIS, toque : T12

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 04 Mars 2021, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant Mme Sophie GUENIER-LEFEVRE, Présidente et Madame Fabienne SCHALLER, Conseillère, chargées du rapport.

Ces magistrats ont rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Sophie GUENIER-LEFEVRE, présidente, rédactrice
Madame Corinne JACQUEMIN, conseillère
Madame Fabienne SCHALLER, conseillère

Greffier, lors des débats : Mme Nolwenn CADIOU

ARRÊT :

- CONTRADICTOIRE
- 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 Sophie GUENIER-LEFEVRE, présidente et par Madame Nolwenn CADIOU, greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

EXPOSÉ DU LITIGE

Le groupe américain UBER se présente comme un groupe de technologie, offrant dans le cadre de contrats de partenariats à des professionnels de transport indépendants, une intermédiation électronique permettant aux partenaires d'utiliser son application pour être mis en relation avec des clients potentiels.

Parmi les filiales européennes du groupe, figurent la société UBER France dont l'objet est de promouvoir la marque UBER et les services fournis en France sous cette enseigne et la société UBER BV, de droit néerlandais, laquelle a pour objet depuis le 1^{er} juillet 2013, de contracter avec les professionnels de transport indépendants d'une part, et d'autre part avec les clients transportés desquels elle reçoit le prix des courses et le reverse aux chauffeurs, après déduction de sommes au titre d'une commission de 20% à raison des frais de service générés par le service d'intermédiation fourni à ces derniers.

A compter du 1er octobre 2014, M. [REDACTED] inscrit depuis le 18 septembre précédent au Répertoire des Métiers, a commencé à exercer une activité de chauffeur de Voiture de Transport avec Chauffeur (de chauffeur VTC), sur la plate-forme UBER sur la base d'un contrat de prestations de services.

Estimant qu'il était en fait lié à l'entreprise UBER par un contrat de travail dont les obligations n'avaient pas été respectées par l'employeur, M. [REDACTED] a pris acte de la rupture de son contrat le 16 août 2016, puis a saisi le conseil des prud'hommes de Paris pour faire valoir ses droits de salarié, le 23 novembre suivant.

Par jugement du 29 janvier 2018, cette juridiction s'est déclarée compétente et a débouté l'intéressé de l'ensemble de ses demandes.

Par déclaration du 8 février 2018, M. [REDACTED] a interjeté appel.

Aux termes de ses dernières conclusions déposées au greffe par voie électronique le 15 juillet 2020, il demande à la cour :

- de le dire recevable en ses conclusions et l'y déclarer bien fondé,
- d'infirmer le jugement entrepris,
- de se déclarer compétente rationae materiae,
- de constater le lien de subordination existant entre d'une part, les Sociétés UBER France SAS et UBER BV et lui même d'autre part,
- de juger qu'il était salarié des sociétés,

En conséquence,

- de requalifier le contrat de prestations de services en contrat de travail,
- de juger que les Sociétés UBER France SAS et UBER BV agissaient en qualité de coemployeurs,
- de constater les graves manquements commis par les sociétés UBER France SAS et UBER BV à son encontre,
- de juger que sa prise d'acte de rupture du 16 août 2016 doit emporter les effets d'une rupture abusive du contrat de travail,

En conséquence,

- A titre principal, de condamner in solidum la société UBER France SAS et la société UBER BV à lui verser les sommes de:

- 2.284,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 228,44 euros à titre de congés payés y afférents,
- 4.053,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés (55 jours),
- 837,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 13.705,32 euros à titre d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail,
- 2.284,42 euros à titre de d'indemnité pour licenciement irrégulier,
- 13.705,32 euros à titre d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé,
- 38.088,67 euros à titre de remboursement de frais professionnels,
- 2.500,00 euros au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile,

- A titre subsidiaire, de condamner la Société UBER France SAS ou la Société UBER BV au paiement des mêmes sommes,

- d'ordonner la remise d'une attestation Pôle emploi, certificat de travail et bulletin de paie conformes au jugement, sous astreinte de 50 euros par document et par jour de retard à compter du prononcé de la décision,

- de prononcer une condamnation aux éventuels dépens.

Dans ses dernières conclusions déposées au greffe par voie électronique le 30 décembre 2020, les sociétés UBER FRANCE et UBER BV demandent au contraire à la cour :

- de constater que M. ██████ échoue à renverser la présomption de non-salariat applicable du fait de son inscription au Répertoire des Métiers ;
- de constater que les sociétés UBER BV et UBER France SAS n'ont pas la qualité de donneur d'ordre,
- de constater que les chauffeurs utilisant l'application UBER ne sont pas dans un lien de subordination juridique permanent à l'égard des sociétés UBER BV et UBER France SAS compte tenu des conditions dans lesquelles ils exercent leur activité,

En conséquence,

- de confirmer que la juridiction prud'homale est incompétente pour connaître du litige au profit du Tribunal de commerce de Paris,
- de confirmer le jugement rendu le 29 janvier 2018 par le Conseil de prud'hommes de Paris en ce qu'il a débouté M. ██████ de l'ensemble de ses demandes,
- de le condamner à leur verser une somme de 1.000 euros chacune sur le fondement de l'article 700 du Code de Procédure Civile ;
- de le condamner aux éventuels dépens.

L'ordonnance de clôture est intervenue le 5 janvier 2021.

Il convient de se reporter aux énonciations de la décision déferée pour un plus ample exposé des faits et de la procédure antérieure, aux conclusions susvisées pour l'exposé des moyens des parties devant la cour, et aux observations communiquées par notes en délibéré des 1^{er} avril 2021 et 25 mars 2021 dûment autorisées par la cour.

MOTIFS

I- sur la compétence du conseil des prud'hommes

Selon l'article L. 1411-1 du code du travail le conseil des prud'hommes est compétent relativement aux différends qui peuvent s'élever à l'occasion de tout contrat de travail, entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu'ils emploient.

M. [REDACTED] a saisi le conseil des prud'hommes de Paris d'un différend qui s'est élevé à l'occasion de ce qu'il estime être un contrat de travail.

La juridiction prud'homale est donc compétente pour apprécier les conséquences de la rupture dudit contrat, et il lui revient dans ce cadre de qualifier au préalable la nature de la relation contractuelle existant entre les protagonistes.

Le jugement entrepris aux termes duquel le conseil des prud'hommes s'est reconnu compétent, doit être confirmé sur ce point.

II- sur l'existence d'un contrat de travail

En vertu de l'article L. 8221-6 du code du travail, sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail, les personnes physiques dans l'exécution de l'activité donnant lieu à leur immatriculation au répertoire des métiers.

Cependant, aux termes de ce même article, l'existence d'un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent directement ou par personne interposée, des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente vis à vis de ce dernier.

L'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité, le contrat de travail étant caractérisé par l'existence d'une prestation de travail, d'une rémunération et d'un lien de subordination juridique entre l'employeur et le salarié.

Le lien de subordination se définit comme l'exécution d'un travail sous l'autorité de l'employeur qui a de ce fait,

- le pouvoir de donner des ordres et des directives,
- d'en contrôler l'exécution
- de sanctionner les manquements de son subordonné.

Pour déterminer l'existence du lien de subordination, critère essentiel de l'existence d'un contrat de travail, il convient de collecter les éléments qui sans être nécessaires ni suffisants permettent de considérer néanmoins qu'existait une véritable subordination, l'intégration au sein d'un service organisé en constituant un indice lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation au sein de ce service.

Par ailleurs, le travail indépendant se caractérise par:

- la possibilité de se constituer une clientèle propre,
- la liberté de fixer ses tarifs,
- la liberté de fixer les conditions d'exécution de la prestation de service.

Il est admis que même qualifiée de prestataire indépendant en vertu de l'article L 8221-6 précité, la personne doit être considérée comme travailleur au sens du droit de l'Union, si son indépendance n'est que fictive, déguisant ainsi une véritable relation de travail.

Enfin, il n'existe pas à ce stade en droit français d'autre statut que celui de salarié ou de travailleur indépendant.

En l'espèce, du contrat de prestation de services versé aux débats, il résulte que M. [REDACTED] désigné dans ce document sous le vocable "client", a, en y adhérant, intégré un service organisé par UBER qui déterminait unilatéralement les conditions d'exécution de la prestation.

Ainsi l'article 1-4 du contrat dans le paragraphe 1 "Définitions", s'emploie-t-il à rappeler que le terme "chauffeur" appliqué à M. [REDACTED] en sa qualité de dirigeant de l'établissement inscrit au répertoire des métiers, désigne celui "qui satisfait aux conditions d'UBER telles qu'alors en vigueur pour être qualifié de chauffeur actif" et qui a souscrit [à] l'annexe chauffeur", l'article 3-1 stipulant qu'il devait en tant que tel, respecter les normes élevées de professionnalisme de service et de courtoisie, qu'il pouvait faire en sa qualité de chauffeur l'objet de "certaines vérifications de ses antécédents et de son historique en tant que conducteur, afin de s'assurer que "chaque chauffeur soit et demeure qualifié pour fournir les services de transport", une désactivation ou une restriction de l'accès pouvant être décidée s'il "ne se conforme pas aux conditions fixées par le présent contrat ou l'annexe chauffeur".

De même s'il est spécifié à l'article 2-4 du contrat que le chauffeur garde "la possibilité de tenter d'accepter, de refuser ou d'ignorer une sollicitation de service de transport acceptée par UBER, ou d'annuler une demande de service de transport acceptée par l'intermédiaire de l'application chauffeur", il est cependant stipulé que cette possibilité existe "sous réserve des politiques d'annulation d'UBER alors en vigueur", ce même article rappelant qu'UBER se réserve la possibilité de désactiver ou restreindre l'accès ou l'utilisation par le client à son application.

L'article 4-1 sur les dispositions financières démontre quant à lui que la société UBER BV fixe pour le service un tarif correspondant à un montant "recommandé", laissant au chauffeur la seule faculté d'imputer un tarif inférieur au tarif utilisateur qu'UBER a seul prédéfini, ou de négocier avec UBER un tarif inférieur au tarif prédéfini et l'article 4-2 stipule que la société UBER peut modifier à sa discrétion à tout moment le calcul du tarif utilisateur, la société se réservant également le droit (article 4-3) "d'ajuster le tarif utilisateur pour un cas particulier de service de transport(...) ou d'annuler le tarif utilisateur pour un cas particulier de service de transport" notamment en cas de plainte d'un utilisateur.

C'est ainsi que M. [REDACTED] produit une dépêche du 28 juin 2016 dont il résulte que lui a été imposée à compter du 9 octobre suivant (et non du 9 octobre 2015 comme il l'écrit), comme aux autres chauffeurs, une "baisse moyenne de 20% des tarifs sur le réseau Uber X", la comparaison avec le tarif antérieur tel que versé aux débats (pièces N° 11 et 12 de l'appelant), faisant apparaître sur certains postes une baisse réelle de 30% sur le tarif au kilomètre voire de 50% sur le forfait de prise en charge, le fait que la société UBER BV explicite cette décision par la faculté de multiplier les courses ne remettant pas en cause le caractère unilatéral de la décision ainsi prise.

De même le document intitulé "règles fondamentales UBER" (pièce N° 5 de M. [REDACTED]) renvoie-t-il à des règles que seule la société fixe sous peine de suspension du compte et du partenariat, l'article 10 de ce document visant expressément l'obligation de suivre une "procédure UBER" lorsque le trajet dépasse 100 kilomètres.

Quant à l'obligation d'utiliser pour le chauffeur des véhicules d'un certain type de moins de quatre ans, telle qu'elle résulte du document définissant "le partenariat UBER" versé en pièce N° 35 par l'intimé, il doit être considéré qu'elle démontre la réalité de conditions d'exécution de la prestation unilatéralement fixées par UBER dès lors que la société fixe une obligation dépassant celle fixée par l'arrêté du 26 mars 2015 selon lequel les voitures de transport avec chauffeur doivent être âgées de moins de six ans sauf s'il s'agit de véhicules de collection.

Au surplus, il doit être constaté que la société UBER a mis en oeuvre à l'égard de M. [REDACTED] un pouvoir de contrôle de l'exécution de la prestation et de sanction des manquements constatés dans les termes prévus au contrat et ci-dessus rappelés.

Ainsi était-il stipulé à l'article 2-6-2 du contrat un système d'évaluation moyenne des prestations par le biais des utilisateurs dont dépendait pour M. [REDACTED] le maintien de sa

possibilité “d’accès à l’application chauffeur et aux services UBER”, la société se réservant expressément le droit de désactiver l’accès si l’évaluation passait en dessous de l’évaluation moyenne minimale qu’elle seule fixait.

M. [REDACTED] verse au débat la copie d’écran d’un téléphone portable dont il n’est pas contesté qu’elle correspond à celui avec lequel il travaillait avec la société UBER, et intitulé “attitude, 1 rapport”, le sigle accompagnant la recommandation d’être “courtois et respectueux de [ses] passagers pour augmenter vos chances d’obtenir 5 étoiles”, étant celui d’un nuage avec des éclairs et signifiant sans ambiguïté la survenance et le signalement à UBER d’un événement fâcheux auquel il a été donné une suite par la société, laquelle peut être analysée en un avertissement, constitutif d’une sanction au sens de l’article L. 1331-1 du code du travail aux termes duquel constitue “une sanction toute mesure autre que les observations verbales prise par l’employeur à la suite d’un agissement considéré comme fautif”.

De même doit-il être relevé que le récapitulatif hebdomadaire des paiements adressés à M. [REDACTED] chaque semaine comportait une rubrique “taux d’acceptation des courses par UBER, alors que l’article 2-6-2 du contrat spécifie que “des refus répétés par un chauffeur des demandes par des utilisateurs alors que le chauffeur est connecté à l’application chauffeur créeront une expérience négative pour les utilisateurs de l’application mobile UBER ”, la société ne contestant pas le fait qu’une déconnexion temporaire, et donc une mise à l’écart du système a été imposée à M. [REDACTED] dès lors qu’il n’avait pas accepté de passagers à trois reprises (pièce N° 48 de l’appelant), ce qui s’analyse en une sanction, peu important que la déconnexion ne soit imposée que pour quelques minutes en raison d’un éventuel effet, au demeurant non démontré, sur les calculs opérés par l’algorithme sur la disponibilité des chauffeurs.

Le pouvoir de contrôle et de sanction s’est également manifesté à travers l’envoi de messages datés sans plus de précision du 19 mai et du 2 décembre, que la société ne conteste pas avoir adressé à M. [REDACTED], (pièces N° 25 et 26 de l’appelant) et aux termes desquels une désactivation a été décidée à raison d’une non conformité du véhicule susceptible d’avoir subi une dégradation, les termes du message retranscrit en pièce N° 25 de l’appelant démontrant que cette désactivation n’était pas limitée à la seule question relative à la sécurité et aux normes imposées au VTC en application des dispositions réglementaires précitées, mais touchait également à un critère de qualité du véhicule.

Au delà, force est de constater que M. [REDACTED] ne disposait pas de la liberté effective de fixer ses tarifs, dès lors que la seule faculté qui lui était laissée était de proposer un tarif en deçà du maximum fixé par la société UBER qui se réservait la possibilité d’augmenter ou de diminuer le-dit maximum et de l’imposer en tant que tel, alors que les dispositions de l’ordonnance N° 2016-131 du 10 février 2016 ne sont pas applicables à l’espèce au regard de celles de l’article 9 de ladite ordonnance.

Il ne disposait pas non plus d’une liberté effective d’accepter ou de refuser les courses proposées dès lors que le refus répété de trois courses a impliqué pour M. [REDACTED] une désactivation temporaire de son compte, (pièce N° 48 précitée).

En outre, force est de relever que la demande d’immatriculation au registre des métiers de M. [REDACTED] formulée le 18 septembre 2014 est tout à fait contemporaine du début de ses fonctions en qualité de chauffeur VTC pour la plate-forme UBER, puisqu’elle le précède de moins d’un mois, la fin de l’activité étant d’ailleurs enregistrée comme étant intervenue le 17 août 2016, et donc au lendemain de l’établissement de la lettre de prise d’acte de la rupture du contrat de travail et en conséquence de la cessation des relations contractuelles avec la société UBER.

Le fait que ne soit imposé au chauffeur aucun horaire ou jour de travail ne peut être considéré comme déterminant pour écarter le statut de salarié alors que le droit du travail

connaît le système du forfait jours laissant au salarié une liberté de choix de ses jours et heures de travail et donc une liberté d'organisation (article L. 3122-45 du code du travail devenu l'article L. 3121-59) et que certains salariés, en leur qualité de cadres dirigeants sont écartés par l'article L. 3111-2 du code du travail de l'application des dispositions sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires ainsi que de celles relatives au repos et jours fériés telles que définies par les titres II et III du livre premier de la troisième partie du code du travail.

De même, la faculté de travailler avec une autre plate-forme même concurrente n'est-elle pas un élément déterminant pour exclure l'existence d'un contrat de travail alors que dans le cadre d'un cumul de plusieurs contrats de travail à temps partiel, le salarié, dans la limite de son obligation de loyauté, peut être amené à travailler pour plusieurs employeurs ayant une activité concurrente.

La combinaison de l'ensemble des éléments ci-dessus analysés conduit à retenir pour M. [REDACTED] le statut de travailleur au sens du droit de l'Union et de considérer en l'absence de tout autre statut applicable, qu'il était lié à la société UBER par un contrat de travail.

III- sur les conséquences de l'existence d'un contrat de travail

Lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire d'une démission.

Dans le cadre de l'exception d'inexécution il est admis que les manquements de l'employeur à l'exécution de bonne foi du contrat de travail peuvent justifier la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié dès lors que ce dernier établit que ces manquements sont suffisamment graves pour rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Il appartient aux juridictions de se prononcer sur l'imputabilité de la rupture.

Le fait que M. [REDACTED] n'ait pas été déclaré en qualité de salarié et n'ait pas bénéficié de ce fait des dispositions sur la santé et sécurité au travail dont il résulte que l'employeur doit respecter les règles sur la durée maximale de travail hebdomadaire et sur la durée minimale des temps de repos, ainsi que sur l'organisation d'une visite médicale d'embauche et d'un suivi par la médecine du travail, n'est pas contesté, de même que n'est pas remis en cause l'absence d'établissement de bulletins de salaire dès lors que le statut de salarié a été contesté par l'employeur.

De même, le fait que M. [REDACTED] ait travaillé certaines semaines bien au delà des limites fixées par l'article L. 3121-35 et 36 devenus L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail, résulte des relevés d'activités que l'intéressé a versé aux débats et qui révèlent l'accomplissement certaines semaines, de plus de 50 heures de travail (pièce N° 21 du salarié).

Ces manquements sont suffisamment graves pour justifier l'imputabilité de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, la prise d'acte devant dès lors avoir les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ces conditions, M. [REDACTED] peut prétendre à l'indemnité légale de licenciement telle qu'elle résulte des articles L. 1234-9 et R 1234-1 à 1234-4 du code du travail dans leurs rédactions applicables à l'espèce, le salarié ayant exactement retenu comme base de calcul le douzième des sommes perçues au cours des douze derniers mois, soit: 27 413,07: 12 = 2 284,42 euros.

A ce titre, au regard de son ancienneté de 22 mois, il doit lui être alloué la somme de 837,61 euros.

De même, en application de l'article 1234-1-2° du code du travail, M. [REDACTED], ayant une ancienneté comprise entre six mois et deux ans pouvait prétendre à un préavis d'un mois et aux congés payés afférents.

De ce chef il doit être alloué sur la base du salaire mensuel retenu, la somme de 2 284,42 euros et 228,44 euros au titre des congés payés afférents.

Par ailleurs, en vertu de l'article L. 3141-1 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce, tout salarié a droit chaque année à un congé payé à la charge de l'employeur et selon l'article L. 3141-3 du même code, dans sa version applicable à l'espèce, le salarié a droit à un congé de deux jours et demi ouvrable par mois de travail effectif chez le même employeur, soit trente jours par an.

A raison des vingt deux mois d'activités et des 2,5 jours de congés mensuels acquis sur cette période, soit 55 jours en tout, il doit être alloué à M. [REDACTED] la somme de 4 053 euros de ce chef.

Enfin, M. [REDACTED], qui disposait d'une ancienneté de moins de deux ans au moment de la rupture de son contrat de travail doit être indemnisé à raison du caractère abusif de la rupture de son contrat de travail à l'issue de laquelle il n'a pu percevoir d'allocation Pôle-Emploi au titre de la période travaillée pour la société UBÉR.

Au regard de son ancienneté et de son âge au moment de la rupture du contrat de travail, le montant des dommages-intérêts doit être arrêté à la somme de 10 000 euros en application de l'article L. 1235-5 du code du travail dans sa rédaction applicable à l'espèce.

En revanche, à raison de la prise d'acte et en application de l'article L. 1235-2 du code du travail, il ne sera pas fait droit à sa demande d'indemnité pour non respect de la procédure.

IV- sur l'indemnité pour travail dissimulé

Des articles L 8221-3, 8221-5 et 8223-1 du Code du Travail, il résulte qu'en cas de rupture de la relation de travail, le salarié auquel un employeur a eu recours en mentionnant intentionnellement sur un bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, a droit à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Il en est de même lorsque l'employeur s'est intentionnellement soustrait à l'obligation de déclaration préalable d'embauche.

De ce qui précède, il résulte que l'employeur n'a pas procédé à la déclaration préalable d'embauche et n'a pas porté sur des bulletins de salaire le nombre exact d'heures travaillées.

Cependant, le caractère intentionnel de la dissimulation ne résulte pas du seul constat de ces abstentions, alors que le statut de salarié a été amplement discuté et a nécessité un débat judiciaire nourri de nombreuses controverses.

Dans ces conditions, la demande formée de ce chef doit être rejetée nonobstant la reconnaissance par la cour du statut de salarié.

V- sur les frais professionnels

Il est admis que la charge des frais professionnels nécessaires à l'exécution du contrat de travail doivent être remboursés au salarié par l'employeur à moins qu'il n'ait été contractuellement prévu que le salarié en conserverait la charge moyennant le versement d'une somme fixée à l'avance de manière forfaitaire.

En toute hypothèse ils ne peuvent être imputés sur la rémunération de base laquelle doit rester au moins égale au SMIC ou au minimum conventionnel.

M. [REDACTED] sollicite de ce chef un remboursement d'une somme totale de 38 088,67 euros non autrement critiquée, en justifiant cette somme par la production d'un tableau récapitulatif, des grands livres de comptes généraux et des balances des comptes généraux, desquels il résulte qu'en 2014, il a engagé pour son activité des frais de carburant, d'assurance, de petits équipements et d'entretien pour une somme de 1 162,63 euros, qu'en 2015, la totalité des sommes engagées pour les nécessités de son travail s'est élevée à 23 579,11 euros et qu'en 2016, il a dépensé à ce titre la somme de 13 347 euros.

Les intimées ne critiquent pas ces pièces alors que chaque poste de dépense est en rapport avec l'activité de chauffeur exercée dès lors qu'elle s'inscrit dans les documents comptables afférents.

Dans ces conditions il doit être fait droit à la demande de remboursement formée par M. [REDACTED]

VI- sur la solidarité entre les société UBER France et UBER BV

Le contrat sur lequel M. [REDACTED] se fonde (pièce N° 1 de l'appelant), a été conclu avec la société UBER BV et il ne résulte d'aucun élément que la société UBER France dont les statuts font référence à un objet de promotion de la marque UBER et de participation directe ou indirecte dans toutes opérations ou affaires, ait directement ou indirectement exercé sur M. [REDACTED] les pouvoirs de direction de contrôle et de sanction propres à l'employeur.

La société UBER France doit donc être mise hors de cause, les demandes formées à son encontre par M. [REDACTED] devant être entièrement rejetées.

VII- sur les autres demandes

L'employeur sera tenu de présenter au salarié un bulletin de paie récapitulatif par année civile, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes aux termes de cette décision dans le délai de deux mois suivant la signification du présent arrêt, sans que le prononcé d'une astreinte pour assortir cette condamnation soit justifié à ce stade.

En raison des circonstances de l'espèce, il apparaît équitable d'allouer à M. [REDACTED] une indemnité en réparation de tout ou partie de ses frais irrépétibles dont le montant sera fixé au dispositif.

PAR CES MOTIFS

CONFIRME le jugement entrepris en ce qu'il a dit le conseil des prud'hommes compétent pour statuer sur les demandes formées par M. [REDACTED] à l'encontre des sociétés UBER BV et UBER France,

INFIRME le jugement entrepris pour le surplus,

et statuant à nouveau de ces seuls chefs,

REJETTE les demandes formées à l'encontre de la société UBER France,

REQUALIFIE le contrat de prestation de service conclu le 1er octobre 2014 entre M. [REDACTED] et la société UBER BV en contrat de travail,

CONDAMNE la société UBER BV à verser à M. [REDACTED] les sommes de :

- 2.284,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 228,44 euros à titre de congés payés y afférents,
- 4.053,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés,
- 837,61 euros à titre d'indemnité légale de licenciement,
- 10 000 euros à titre d'indemnité pour rupture abusive du contrat de travail,
- 38.088,67 euros à titre de remboursement de frais professionnels,
- 2.500,00 euros au titre des frais irrépétibles exposés tant en première instance qu'en cause d'appel,

REJETTE l'ensemble des autres demandes,

DIT que les sommes à caractère salarial produiront intérêts au taux légal à compter de la réception par l'employeur de sa convocation en conciliation, et que les sommes à caractère indemnitaire produiront intérêts au taux légal à compter du présent arrêt,

DIT que l'employeur sera tenu de remettre au salarié un bulletin de paie récapitulatif par année civile, un certificat de travail et une attestation Pôle Emploi conformes aux termes de cette décision dans le délai de deux mois suivant la signification du présent arrêt,

CONDAMNE la société UBER BV aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER

LA PRÉSIDENTE