

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.no. 1549 /25
L-TRAV-450/23 et L-TRAV-834/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 8 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Jean-Paul FRIEDRICH
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, assistée de Maître Clarisse RETIF, les deux demeurant à la même adresse.

E T:

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

2) la société à responsabilité limitée SOCIETE2.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

3) la société anonyme SOCIETE3.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIES DÉFENDERESSES,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO SARL, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, inscrite au Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Ariane CLAVERIE, avocat à la Cour, et Maître Anaïs PHILIPP, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les trois demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 14 août 2023, 15 heures, salle N° JP.1.19.

Après plusieurs remises l'affaire fut fixée à l'audience du mercredi, 12 février 2025, à 15 heures, salle JP.0.02, pour plaidoiries.

En date du 29 novembre 2024, la partie requérante déposa une requête complémentaire - annexée à la présente minute.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mercredi, 12 février 2025, 15 heures, salle N°JP.0.02, ensemble avec l'affaire connexe.

Lors de cette audience, les affaires furent utilement retenues. Maître Virginie VERDANET, assistée de Maître Clarisse RETIF, a comparu pour la partie demanderesse. Maître Ariane CLAVERIE et Maître Anaïs PHILIPP ont comparu pour les parties défenderesse. Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Les plaidoiries furent prorogées à l'audience du mercredi, 12 mars 2025, à 15 heures, salle JP.0.02. Maître Virginie VERDANET a comparu pour la partie demanderesse. Maître Ariane CLAVERIE et Maître Anaïs PHILIPP ont comparu pour les parties défenderesses.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été remis, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 21 juillet 2023 et portant le numéro de rôle 450/23, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ainsi que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Le dispositif de cette requête est conçu comme suit :

«Au fond, constater que la requérante était liée par un contrat de travail à la société SOCIETE1.);

À titre principal, constater que le licenciement intervenu le 20 février 2023 est abusif d'office, faute de reposer sur un quelconque motif;

condamner l'employeur à payer à la partie requérante, du chef des causes sus énoncées au titre du licenciement abusif, les montants suivants :

- *Indemnité compensatoire de préavis: 6.019,76 euros bruts sous toutes réserves sinon tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;*
- *Préjudice moral: 30.000 euros bruts sous toutes réserves, sinon tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;*
- *Préjudice matériel : 50.000 euros bruts (période de référence de 8 mois), sous toutes réserves, sinon tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;*

Qu'il y a encore lieu de condamner l'employeur à payer le montant de 2.524,34 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance, au titre des 26 jours de congés que le salarié aurait dus recevoir tout au long de sa relation contractuelle et pendant le préavis ;

Qu'il y a aussi lieu de condamner l'employeur à payer au requérant sur la base des dispositions de la Convention Collective Transport et Logistique, les montants suivants sous toutes réserves, et notamment d'augmentation en cours d'instance :

- Article 30.1. : Les frais de repas : p.m. euros nets,*
- Articles 30.1 et 30.2 : Les frais de route et indemnités kilométriques : p.m. euros nets,*
- Article 13 : Les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) : 1.988,22 euros nets + p.m. euros nets ,*

Qu'il y encore lieu de condamner l'employeur SOCIETE1.) SARL à payer au requérant, du chef des causes sus énoncées, les montants suivants, et notamment, sous toutes réserves d'augmentation en cours d'instance:

- Arriérés de salaire mensuel pour les rémunérations inférieures au salaire social minimum : 500 euros bruts + p.m. euros bruts;*
- supplément pour le travail lors des 11 jours fériés : 2.466,13 euros bruts, sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;*
- supplément pour le travail du dimanche : 500 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ;*
- supplément pour le travail de nuit : 500 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;*
- Frais pour une demande d'autorisation d'établissement : p.m. euros nets ;*
- Frais de « siège social » : p.m. euros nets ;*
- Le remboursement de la part patronale des cotisations sociales : p.m. euros nets ,*
- Le remboursement de la T.V.A. : p.m. euros nets.*

le tout, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du jour de la présente demande en justice, jusqu'à solde ;

Voir désigner un expert au regard de la situation particulière afin de procéder à l'évaluation des indemnités de M. PERSONNE1.) qui devra rendre un rapport

écrit et motivé, avec les missions suivantes, qui pourront évoluer en cours d'instance :

- 1. De chiffrer les frais de repas conformément à l'article 30.1. (page 21 de la CCT);*
- 2. De chiffrer les frais de route et les indemnités kilométriques conformément aux articles 30.1 et 30.2 (pages 20-21 de la CCT) ;*
- 3. De chiffrer les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) conformément à l'article 13 (page 11 de la CCT) ;*
- 4. De chiffrer les arriérés de salaires et des remboursements de frais du requérant ;*
- 5. De chiffrer l'indemnité compensatoire de préavis selon le salaire mensuel à retenir;*
- 6. De chiffrer l'indemnité pour congés non pris ;*
- 7. De chiffrer le supplément pour le travail des jours fériés ;*
- 8. De chiffrer le supplément pour chaque dimanche travaillé ;*
- 9. De chiffrer le supplément pour le travail de nuit.*

Dire que l'expert calculateur pourra s'entourer de tous les renseignements utiles et entendre même de tierces personnes ou s'adjoindre des services d'autres experts si le besoin s'en fait sentir ;

La partie requérante se réserve le droit de modifier en cours d'instance la mission de l'expert en apportant notamment des précisions ;

*Les frais de l'expert sont à avancer et à supporter par les défenderesses ,
Réserver au requérant tous autres droits, dus et actions ;*

Constater à titre subsidiaire que le licenciement est irrégulier en la forme, pour avoir été notifié par courriel, et à ce titre, condamner l'employeur à verser au requérant le montant de 3.009,88. euros bruts (salaire minimum pour travailleurs qualifiés, au 1^{er} avril 2023) ;

la partie défenderesse s'entendre condamner à payer à la partie requérante la somme de 3.500. euros sur base de l'article 240 NCPC, montant que cette dernière a réglé à son litis mandataire à titre d'acompte pour couvrir les frais d'avocat, de déplacement et tous autres faux frais (copie, timbres, téléphone, etc.) non compris dans les dépens et qu'il serait injuste de laisser à son unique charge alors qu'exposés aux fins de la défense de ses intérêts à la suite du présent litige •

*la partie défenderesse s'entendre condamner aux frais et dépens de l'instance ;
voir déclarer le jugement exécutoire nonobstant appel ou opposition ,*

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, dus, moyens et actions, et notamment le droit d'augmenter la demande en cours d'instance. »

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 29 novembre 2024 et portant le numéro de rôle 834/24, PERSONNE1.) a

fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ainsi que la société anonyme SOCIETE3.) devant le tribunal du travail de Luxembourg.

Le dispositif de cette deuxième requête est conçu comme suit :

« constater que la présente requête est formulée à titre complémentaire à celle portant le numéro L-TRAV-450/23;

dire que dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des rôles ;

voir déclarer la présente requête recevable en la forme;

concilier les parties si faire se peut, sinon :

au fond :

1. Concernant la reconnaissance du statut de salarié et détermination de l'employeur :

1.1. À titre principal:

constater que les sociétés SOCIETE3.) S.A., SOCIETE1.) sarl et SOCIETE2.) sarl constituent une unité économique et sociale, avec d'autres sociétés dont la société SOCIETE4.) sarl, formant ainsi ensemble un seul et même employeur;

constater que les sociétés SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE1.) sarl forment un ensemble structuré avec la société SOCIETE2.) sarl, alors que les sociétés SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE1.) sarl ont payé le salaire et fixé les règles à respecter dans leur contrat respectif, tandis que SOCIETE2.) sarl donnait aussi des ordres, instructions de travail et sanctions au requérant, via l'Application MEDIA1.), les mails provenant de l'adresse MAIL1.) et le canal MEDIA2.) ;

dire qu'une potentielle confusion quant à l'identité de l'employeur ne peut avoir lieu au détriment du requérant, alors que les sociétés sont situées dans les mêmes locaux, exercent la même activité, ont les mêmes dirigeants, utilisent les mêmes outils de travail, signent des mails avec deux dénominations (SOCIETE2.), l'Equipe SOCIETE2.), puis SOCIETE3.) S.A. ou SOCIETE1.) sarl) ;

partant, puisque les sociétés SOCIETE3.) S.A., SOCIETE1.) sarl et SOCIETE2.) sarl forment une unité économique et sociale, et donc un seul employeur, les condamner solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part, au paiement de toutes les sommes réclamées dans la présente requête en qualité d'employeur, et détaillé infra, ou à tout autre montant à préciser en cours d'instance ;

1.2. À titre subsidiaire :

Constater que les sociétés SOCIETE3.) S.A., SOCIETE1.) sarl et SOCIETE2.) sarl forment un groupe de sociétés, et dès lors, sont à considérer chacune comme un employeur, le requérant ayant bénéficié d'un co-emploi ;

partant, les condamner solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part, au paiement des sommes réclamées dans la présente requête,

1.3. À titre plus subsidiaire :

À titre subsidiaire, s'il était décidé que les sociétés défenderesses ne forment pas une unité économique et sociale, ni une unité de groupe, alors constater que SOCIETE3.) puis SOCIETE1.) ont imposé les règles dans leur contrat respectif (Application MEDIA1.), utilisation de l'adresse mail MAIL1.), etc.), si bien que la société SOCIETE3.) S.A. doit être considérée comme l'employeur jusqu'au transfert d'entreprise de novembre 2022, puis SOCIETE1.) sarl doit être considérée comme l'employeur à partir du transfert d'entreprise précité ;

Partant, constater que le requérant était lié par un lien de subordination avec la société SOCIETE3.) S.A. du 1^{er} avril 2022 au 17 novembre 2022, puis avec la société SOCIETE1.) sarl du 18 novembre 2022 jusqu'à la fin du préavis qui aurait dû être de deux mois, donc jusqu'au 30 avril 2023;

contrat de travail, ainsi que le « contrat de services de livraison » du 18 novembre 2022 en contrat de travail;

Constater qu'un transfert d'entreprise a eu lieu en novembre 2022, sans préjudice quant à la date exacte, entre la société SOCIETE3.) S.A. et la société SOCIETE1.) sarl ;

Constater que la société SOCIETE1.) sarl est alors devenue l'employeur du requérant à partir du 18 novembre 2022;

1.3.1. Partant, principalement condamner solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part, au paiement des sommes réclamées dans la présente requête, ou toute autre somme à détailler en cours d'instance, le cédant SOCIETE3.) S.A. et le cessionnaire SOCIETE1.) sarl au paiement de toutes les sommes réclamées par le requérant, tel que détaillé infra dans le présent dispositif, ou toute autre somme à détailler en cours d'instance;

1.3.2. a) À titre subsidiaire, sur base de l'article L. 127-3 du Code du travail, condamner solidairement le cédant SOCIETE3.) S.A. et le cessionnaire SOCIETE1.) sarl au paiement de toutes les sommes réclamées dans la présente requête et issues des obligations dans le cadre de la relation de travail, venues à échéance avant la date de transfert du 17 novembre 2022, sans préjudice quant à la date exacte;

Pour les sommes à payer après le transfert, il y aurait lieu de condamner SOCIETE1.) ;

1.3.2. b) Sinon à titre subsidiaire, il y aurait lieu de condamner la société SOCIETE3.) S.A. à payer au requérant les arriérés de salaire et remboursement des frais détaillés comme suit, pour la période allant du 1^{er} avril 2022 au 17 novembre 2022, d'un montant total de : p.m. euros.

1. Arriérés de salaire mensuel pour les rémunérations inférieures au salaire social minimum : p.m. euros bruts ;
2. Supplément pour le travail lors des 11 jours fériés : 1.244,75 euros bruts, sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ;
3. Supplément pour le travail du dimanche : 500 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;
4. Supplément pour le travail de nuit : 500 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;
5. Frais pour une demande d'autorisation d'établissement : p.m. euros nets ;
6. Frais de « siège social » : p.m. euros nets ;
7. Le remboursement de la part patronale des cotisations sociales : p.m. euros nets ;
8. Le remboursement de la T.V.A. : p.m. euros nets.
9. Les jours de congés compensatoires, faute de respect des temps de repos (article L.211-16 du Code du travail), à préciser en cours d'instance ;
10. Article 30.1. : Les frais de repas (article 21 CCT Transport) : p.m. euros nets ;
11. Articles 30.1 et 30.2 : Les frais de route et indemnités kilométriques (articles 30.1 et 30.2 CCT transport) : p.m. euros nets ;
12. Article 13 : Les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) (article 11 CCT transport) : 1.988,22 euros nets + p.m. euros nets ;

Et de condamner la société SOCIETE1.) sarl à payer au requérant les indemnités pour licenciement abusif, les arriérés de salaire et remboursement de frais détaillés ci-dessus, à compter du 18 novembre 2022 jusqu'à la fin des relations de travail : p.m. euros, ainsi qu'une indemnité pour congés non pris de p.m. euros bruts.

1.4. À titre encore plus subsidiaire :

1.4.1 . À titre encore plus subsidiaire, constater que SOCIETE2.) sarl bénéficie d'un mandat apparent de la part de SOCIETE3.) puis de SOCIETE1.) en donnant des ordres au requérant, et des sanctions ;

1.4.2. Sinon à titre subsidiaire, dire que les sociétés SOCIETE3.) puis SOCIETE1.) ont bénéficié d'un mandat apparent de la part de la société SOCIETE2.) sarl alors que le requérant a toujours légitimement cru que SOCIETE2.) était toujours à l'origine de toutes les décisions dans l'attribution, l'organisation du travail et les sanctions ;

Partant, condamner les parties défenderesses solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part, au paiement des sommes réclamées dans la présente requête, ou toute autre somme à détailler en cours d'instance ;

1.5. À titre encore plus subsidiaire :

Sinon à titre encore plus subsidiaire, constater que SOCIETE2.) sarl a bénéficié d'un prêt de main-d'œuvre de la part de la société SOCIETE3.) S.A. puis de la part de la société SOCIETE1.) sarl à partir du transfert d'entreprise de novembre 2022;

1.6. À titre encore plus subsidiaire :

1.6.1. Constater principalement que le prêt de main d'œuvre en l'espèce est illégal, si bien que les contrats conclus avec SOCIETE3.) puis avec SOCIETE1.) sont nuls, et un CDI entre le requérant et SOCIETE2.) sarl est réputé exister dès le début de la prestation de travail ;

Condamner les parties défenderesses solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part, au paiement des sommes réclamées dans la présente requête, ou toute autre somme à détailler en cours d'instance;

1.6.2. À titre subsidiaire, si le prêt de main-d'oeuvre venait à être déclaré légal, quod non, alors dire que les sociétés SOCIETE3.) puis SOCIETE1.) demeurent chacune l'employeur pour leur période d'occupation contractuelle ;

Que les sociétés SOCIETE3.) S.A. et SOCIETE1.) sarl doivent dès lors être condamnées en leur qualité d'employeur solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part, au paiement des sommes réclamées dans la présente requête, ou toute autre somme à détailler en cours d'instance;

1.7. À titre encore plus subsidiaire :

Sinon à titre tout à fait subsidiaire, constater qu'un lien de subordination existe entre SOCIETE2.) sarl et le requérant, si bien qu'en pratique, ils sont liés par un contrat de travail dès le début des missions de chauffeur-livreur ;

2. En tout état de cause :

Condamner les sociétés défenderesses à communiquer au requérant les pièces suivantes sur base de l'article 288 du NCPC :

- Mail de bienvenue de l'équipe SOCIETE2.) (« SOCIETE2.) »), provenant de l'adresse MAIL1.) adressé à Monsieur PERSONNE1.) d'avril 2022, sans préjudice quant à la date exacte (exemple avec Monsieur PERSONNE2.) pièce 22) ;*

- Tous les mails de bienvenue envoyés via l'adresse MAIL1.) aux chauffeurs-livreurs ayant un « contrat de services de livraison » avec SOCIETE1.) sarl, sinon à titre subsidiaire un échantillon de ces mails de bienvenue dont le nombre est laissé à la libre fixation par le tribunal ;
- Le mail provenant de l'adresse MAIL1.) envoyé en novembre 2022, sans préjudice quant à la date exacte, par lequel Monsieur PERSONNE1.) est informé que le contrat avec SOCIETE3.) S.A. est terminé, et qu'une nouvelle société, SOCIETE1.) sarl, reprend le contrat (exemple avec Monsieur PERSONNE2.) : pièce 63) ;
- Toutes les conversations depuis avril 2022, sans préjudice quant à la date exacte, entre le requérant et le Dispatch sur MEDIA2.) nommé « MEDIA1.) » / SOCIETE2.) et SOCIETE2.), lesquelles démontrent les instructions données et les sanctions envers le requérant ,
- Tous les mails échangés avec MAIL1.) depuis avril 2022, sans préjudice quant à la date exacte, lesquels démontrent les instructions données et les sanctions envers le requérant ;
- Donner accès au requérant à son compte de l'Application MEDIA1.), afin que ce dernier puisse avoir accès à l'ensemble de ses fiches de salaire au sein de la société SOCIETE3.) et de la société SOCIETE1.), la date et la durée des courses effectuées, le changement du système fondés sur les badges pour passer à un « minimum garanti », etc., afin de les communiquer également à l'expert

À chaque fois, le tout sous astreinte dont le montant est à fixer ex aequo et bono par le tribunal ,

Sur base de l'article 285 du NCPC, condamner les sociétés défenderesses à verser toute pièce jugée utile par le Tribunal pour parvenir à la manifestation de la vérité ;

Ordonner toute mesure d'instruction que le Tribunal du travail jugera opportune, telle la comparution personnelle des parties (article 384 du NCPC) ;

3. Concernant la résiliation du contrat :

constater à titre principal que l'employeur tel que défini dans le dispositif et selon l'ordre de subsidiarité, a résilié le contrat par mail du 20 février 2023 ;

donner acte au requérant qu'il a sollicité les motifs auprès de la société SOCIETE1.) sarl et de SOCIETE2.) en date du 1^{er} mars 2023 ,

constater que par courrier du 20 mars 2023, seule la société SOCIETE1.) sarl a répondu avoir résilié le contrat, mais ne communiquerait pas de motifs ;

Que dans la cadre de la requête L-TRAV-450/23, le requérant a agi contre le licenciement du 20 février 2023 comme étant abusif et irrégulier en la forme, et tend à la condamnation de l'employeur, respectivement la société SOCIETE1.) sarl à indemniser le salarié ,

Joindre la présente requête et celle L-TRAV-450/23, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, laquelle demande à voir constater que le licenciement intervenu le 20 février 2023 est abusif d'office, faute de reposer sur un quelconque motif, et à titre subsidiaire irrégulier en la forme ;

à ce titre, la requête L-TRAV-450/23 demande à voir condamné l'employeur à verser au requérant le montant de 2.447,07 euros bruts (salaire minimum pour travailleurs non qualifiés, au 1^{er} février 2023), et à le condamner à payer à la partie requérante, du chef des causes susénoncées au titre du licenciement abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis : 4.894,14 euros bruts sous toutes réserves sinon tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ;
- Préjudice moral : 30.000 euros bruts sous toutes réserves, sinon tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ,
- Préjudice matériel : 50.000 euros bruts (période de référence de 8 mois), sous toutes réserves, sinon tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ,

Dire qu'au vu des développements de la présente requête, la société SOCIETE1.) sarl est aussi considéré comme l'employeur du requérant, alors qu'elle fait partie d'une unité économique et sociale avec les autres parties défenderesses, sinon à titre subsidiaire car elle fait partie d'un groupe de société avec les autres parties défenderesses, sinon à titre encore plus subsidiaire du fait de la théorie du mandat apparent tel que détaillée dans la présente requête, sinon à titre infiniment plus subsidiaire en tant qu'employeur individuel, le cas échéant engagé dans un prêt de main d'œuvre déclaré légal en faveur de la société utilisatrice SOCIETE2.) sarl :

5. Concernant les (autres) arriérés de salaires :

Qu'il y a encore lieu de condamner l'employeur tel que préqualifié au début du dispositif, à payer le montant de 2.942,14 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance, au titre des 26 jours de congés que le salarié aurait dus recevoir tout au long de sa relation contractuelle et pendant le préavis;

Condamner également l'employeur au paiement des sommes suivantes :

1. Arriérés de salaire mensuel pour les rémunérations inférieures au salaire social minimum : p.m. euros bruts ,

2. *Supplément pour le travail lors des 11 jours fériés : 1.244,75 euros bruts, sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ,*
3. *Supplément pour le travail du dimanche : 500 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance;*
4. *Supplément pour le travail de nuit : 500 euros bruts sous toutes réserves, ou tout autre montant à préciser en cours d'instance, notamment à dire d'expert selon le salaire mensuel à retenir ou tout autre montant supérieur à préciser en cours d'instance ,*
5. *Frais pour une demande d'autorisation d'établissement : p.m. euros nets ;*
6. *Frais de « siège social » : p.m. euros nets ;*
7. *Le remboursement de la part patronale des cotisations sociales : p.m. euros nets ;*
8. *Le remboursement de la T.V.A. : p.m. euros nets.*
9. *Les jours de congés compensatoires, faute de respect des temps de repos (article L.211-16 du Code du travail), à préciser en cours d'instance ;*

Qu'il y a aussi lieu de condamner l'employeur à payer au requérant sur la base des dispositions de la Convention Collective Transport et Logistique, les montants suivants sous toutes réserves, et notamment d'augmentation en cours d'instance :

10. *Article 30.1. : Les frais de repas : p.m. euros nets ;*
11. *Articles 30.1 et 30.2 : Les frais de route et indemnités kilométriques : p.m. euros nets ;*
12. *Article 13 : Les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) : 1.988,22 euros nets + p.m. euros nets ,*

Il y a dès lors lieu de condamner l'employeur au montant total de p.m. euros, le tout, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du jour de la présente demande en justice, jusqu'à solde ;

5. Voir désigner un expert au regard de la situation particulière afin de procéder à l'évaluation des indemnités de M. PERSONNE1.) qui devra rendre un rapport écrit et motivé, avec les missions suivantes, qui pourront évoluer en cours d'instance :

1. *De chiffrer les frais de repas conformément à l'article 30.1. (page 21 de la CCT) ;*
2. *De chiffrer les frais de route et les indemnités kilométriques conformément aux articles 30.1 et 30.2 (pages 20-21 de la CCT) ;*
3. *De chiffrer les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) conformément à l'article 13 (page 11 de la CCT) ;*
4. *De chiffrer les arriérés de salaires et des remboursements de frais du requérant, en comparant par rapport au salaire social minimum pour travailleur non qualifié pour un temps plein ;*

5. *De chiffrer l'indemnité compensatoire de préavis selon le salaire mensuel à retenir ;*
 6. *De chiffrer l'indemnité pour congés non pris ;*
 7. *De chiffrer le supplément pour le travail des jours fériés ;*
 8. *De chiffrer le supplément pour chaque dimanche travaillé ;*
 9. *De chiffrer le supplément pour le travail de nuit, avec le supplément de 15% prévu par la CCT transport ;*
 10. *Calculer le nombre de jours compensatoires revenant au requérant, faute pour l'employeur d'avoir respecté les temps de repos légaux ;*
- Dire que l'expert calculateur pourra réclamer aux parties et des tiers (comme fiduciaires des sociétés défenderesses) tous les renseignements utiles, et entendre même de tierces personnes ou s'adjoindre des services d'autres experts si le besoin s'en fait sentir;*

La partie requérante se réserve le droit de modifier en cours d'instance la mission de l'expert en apportant notamment des précisions ;

Dire que les frais de l'expert sont à avancer et à supporter par les défenderesses solidairement, sinon à titre subsidiaire in solidum, sinon à titre encore plus subsidiaire chacune pour le tout, sinon à titre tout à fait subsidiaire chacune pour sa part;

La partie défenderesse s'entend condamner à payer à la partie requérante la somme de 5.000. euros sur base de l'article 240 NCPC, montant que cette dernière a réglé à son litis mandataire à titre d'acompte pour couvrir les frais d'avocat, de déplacement et tous autres faux frais (copie, timbres, téléphone, etc.) non compris dans les dépens et qu'il serait injuste de laisser à son unique charge alors qu'exposés aux fins de la défense de ses intérêts à la suite du présent litige;

la partie défenderesse s'entend condamner aux frais et dépens de l'instance ,

voir déclarer le jugement exécutoire nonobstant appel ou opposition ;

voir réserver à la partie requérante tous autres droits, dus, moyens et actions, et notamment le droit d'augmenter la demande en cours d'instance et de faire citer des témoins en versant une offre de preuves ; »

Les demandes ayant été introduites dans les forme et délais de la loi, elles sont recevables à cet égard.

A l'audience du 12 février 2025, PERSONNE1.) a précisé qu'en ce qui concerne la première requête déposée le 21 juillet 2023 (numéro 450/23 du rôle), il entend maintenir les développements relatifs au licenciement et à la condamnation des parties défenderesses au paiement d'une indemnité de procédure ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

Il renonce pour le surplus et se rapporte à la deuxième requête déposée en date du 29 novembre 2024.

A la même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ainsi que la société anonyme SOCIETE3.) ont réclamé, chacune, reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, les débats ont été limités à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de l'affaire.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes aux fins de statuer par un seul et même jugement.

FAITS

En date du 19 avril 2022, PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.) ont signé un contrat dénommé «*accord sur les services de livraison*».

Il convient à cet égard de remarquer que la partie requérante a versé en cause un exemplaire du contrat qui est daté au 11 avril 2022, mais non signé. Le contrat signé par les deux parties, versée par les parties défenderesses porte la date du 19 avril 2022.

Il y est convenu que PERSONNE1.) est un « *fournisseur en activité, à votre propre compte, qui souhaite assurer une prestation de services de livraison pour SOCIETE2.) (les « Services ») sous réserve des modalités et conditions stipulées ci-après* ».

Dans un article 2 intitulé « *services du fournisseur* », il est prévu dans un point 2.1 que « *le fournisseur s'engage à fournir des services à SOCIETE2.) qui accepte lesdits Services de temps à autre, selon les termes définis dans cet Accord.* »

Le terme « *Services* » est défini comme suit dans un point 2.2 : « *La collecte par le Fournisseur de repas et/ou boissons chauds/froids (« Commandes ») auprès de restaurants ou autres partenaires (« Partenaires »), tel que notifié par Vous via l'application SOCIETE2.) et la livraison de telles Commandes par vélo, voiture, moto ou scooter aux clients SOCIETE2.) (...), dans des lieux tels que notifiés par Vous via l'App.* »

Dans un article 4 intitulé « *frais et facturation* », il est prévu dans un point 4.1 que « *SOCIETE2.) paiera au Fournisseur des frais de livraison pour chaque livraison complétée lors d'une période de disponibilité définie.* ».

Selon le point 4.3, le « *Fournisseur* » est payé sur base de facturation hebdomadaire.

En date du 17 novembre 2022, le message suivant a été adressé à PERSONNE1.) :

(scan)

Le lendemain, en date du 18 novembre 2022, PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) ont signé un contrat dénommé «*contrat de services de livraison*».

Ce contrat conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) est plus explicite que le premier contrat conclu avec la société SOCIETE3.), mais, en substance, l'objet est identique.

Aux termes des deux contrats, la mission de PERSONNE1.) est d'effectuer des services de livraison de repas à des clients particuliers qui ont effectué leur commande via la plateforme SOCIETE2.).

Par un mail électronique du 20 février 2023 provenant de l'adresse « MAIL1.) », avec pour signature « *l'équipe SOCIETE2.)* », la société SOCIETE1.) a informé PERSONNE1.) qu'elle va procéder à la clôture de son compte. Il y est encore signalé que : « *c'est notre notification écrite avec au moins 7 jours de préavis, conformément au point 10 du contrat que vous avez signé* ».

En date du 1^{er} mars 2023, PERSONNE1.) a adressé des courriers recommandés aux sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) pour leur demander les motifs de son licenciement du 20 février 2023.

Par un courrier recommandé en réponse daté du 20 mars 2023, la société SOCIETE1.) conteste avoir procédé au licenciement de PERSONNE1.) et elle conteste l'existence de toute relation de travail entre parties. Par ailleurs, elle rappelle avoir résilié le contrat de service ayant lié les parties en conformité avec son article 10, moyennant un délai de préavis de trois semaines.

Par courrier recommandé du 30 mai 2023, le mandataire du requérant a contesté le licenciement conformément à l'article L.124-11 du Code du travail auprès de la société SOCIETE1.) et à titre subsidiaire auprès de la société SOCIETE2.).

MOYENS DES PARTIES

Les parties défenderesses ont soulevé in limine litis, l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour toiser l'ensemble des demandes de PERSONNE1.).

Les débats ont été limités à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de l'affaire.

- *Position du requérant*

PERSONNE1.) conclut à la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du présent litige.

Il considère que même si les accords successifs conclus avec la société SOCIETE3.), puis la société SOCIETE1.) fassent « *miroiter un statut de travailleur indépendant* », il y aurait lieu de constater qu'en pratique, tel n'aurait pas été le cas et qu'il aurait été lié aux parties défenderesses par un lien de subordination.

Il fait plaider que les trois parties défenderesses et autres sociétés auraient procédé à un « montage juridique en droit des sociétés » et seraient toutes liées entre elles). Notamment, certains actionnaires et dirigeants figureraient dans toutes ces sociétés et les trois sociétés défenderesses auraient leur siège social à la même adresse,

l'utilisation des mêmes outils de gestion et de travail, et la confusion dans l'identité des expéditeurs des mails dont il aurait toujours cru qu'ils provenaient de la société SOCIETE2.).

Par ailleurs, la plupart des livreurs seraient persuadés avoir signé avec la société SOCIETE2.), car le recrutement se ferait sur le site internet de celle-ci. Après avoir rempli un formulaire, il aurait reçu un mail de SOCIETE2.), le redirigeant vers une page contenant un contrat sous format PDF prérempli qu'il aurait téléchargé et signé.

Au vu de toutes les imbrications entre les sociétés, les confusions de noms et d'outils utilisés par elles, il n'aurait pas su qui était son réel employeur.

Il relève une confusion totale pour le chauffeur-livreur en ce qui concerne l'identité de la partie contractante.

PERSONNE1.) déduit qu'il s'agit d'un groupe de sociétés il ressort du groupe de sociétés.

Pour ce qui est des explications du requérant relatives au système des sociétés intervenantes, il est renvoyé à la requête introductive d'instance du 29 novembre 2024, points 25) à 41).

PERSONNE1.) fait plaider que selon l'article 25 alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail serait compétent pour connaître des contestations relatives au contrat de travail, au contrat d'apprentissage et au régime complémentaire de pension qui s'élevaient entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celle survenant après que l'engagement a pris fin.

De plus, il serait de jurisprudence constante que le tribunal n'est pas tenu par la qualification donnée par les parties au contrat et à leurs relations, mais qu'il convient de vérifier en pratique ce qu'il en est réellement. En effet, l'existence d'une relation de travail salarié ne dépendrait 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 salariée.

Le juge devra donc rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

Ainsi, la preuve du contrat de travail pourrait résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

PERSONNE1.) invoque plusieurs arrêts rendus par la Cour de cassation française ainsi que par la Cour du travail de Bruxelles rendus dans des cas d'espèces impliquant des chauffeurs-livreurs engagés à travers des plateformes numériques et qui auraient demandé la requalification de leurs contrats en contrats de travail. Dans les jurisprudences auxquelles il se réfère, il a été conclu, en résumé, à l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination et les contrats auraient été requalifiés en contrat de travail ce qu'il demande en l'espèce au tribunal du travail saisi du litige.

Par ailleurs, PERSONNE1.) fait rappeler que la commission européenne aurait mis en place une proposition de directive relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme qui prévoit notamment que les Etats membres mettent en place un cadre clair pour qualifier correctement les relations de travail en cas de travail de plateforme, en s'appuyant sur la primauté des faits et non sur les termes du contrat.

Il estime qu'il serait un « *travailleur de plateforme* » tel que défini par la Directive (UE) 2024/12831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme.

PERSONNE1.) estime que l'analyse des documents contractuels et non-contractuels (tels les mails et MEDIA2.)) permettrait de conclure à un faisceau d'indices précis, réels et concordant, démontrant qu'il existe un lien de subordination entre le chauffeur-livreur et la société employeuse.

PERSONNE1.) s'appuie sur les éléments factuels suivants pour conclure à l'existence d'un contrat de travail, exécuté sous un lien de subordination:

Il fait relever l'absence de négociation du contrat signé entre parties. Le contrat aurait été préétabli. Le chauffeur-livreur serait appelé « *Fournisseur* » dans les deux contrats signés avec la société SOCIETE3.) et la société SOCIETE1.).

Concernant le premier contrat dénommé « *accord sur les services de livraison* » conclu avec entre la société SOCIETE3.) en date du 19 avril 2022, cette société se serait fait nommer « SOCIETE2.) ».

Au cours du mois de juin 2022, il aurait reçu un « *mail de bienvenue* » signé par SOCIETE2.), provenant de l'adresse mail MAIL1.),_détaillant l'organisation des missions du chauffeur-livreur et les outils que ce dernier doit utiliser. A la fin de ce courriel, sous la signature « SOCIETE2.) », se trouveraient les coordonnées de la société SOCIETE3.). PERSONNE1.) se réfère à sa pièce 22) qui est un « *mail de bienvenue* » reçu par PERSONNE2.). Il aurait obtenu le même mais n'en disposerait plus.

Ce mail expliquerait que, pour organiser ses missions en tant que chauffeur-livreur, il aurait dû utiliser des outils précis, à savoir l'application « MEDIA1.) » ainsi que l'adresse mail l'adresse mail MAIL1.) et le canal MEDIA2.) avec « SOCIETE2.) ».

En outre, comme toutes les autres personnes ayant conclu un contrat avec la société SOCIETE3.), il aurait ensuite été informé par un mail provenant de l'adresse MAIL1.) du 17 novembre 2022, versé en pièce 63), qu'il devrait signer un contrat annexé ce qui aurait eu pour conséquence de faire cesser les relations professionnelles tout en les transférant à une nouvelle société nommée SOCIETE1.). Ledit mail aurait encore précisé que « *rien ne change, en dehors du nom de la société qui paiera le salaire* ». La société SOCIETE1.) aurait remplacé la société SOCIETE3.).

Le chauffeur-livreur travaillant « *pour SOCIETE2.)/SOCIETE3.) puis pour SOCIETE1.)* » aurait intégré un service de prestations de livraison créé et entièrement

organisé par ces sociétés, service qui n'existerait que grâce à la plateforme SOCIETE2.).

PERSONNE1.) estime qu'il s'agit en réalité d'un transfert d'entreprise.

Concernant ensuite le second contrat envoyé par SOCIETE2.), à savoir le contrat conclu avec la société SOCIETE1.) en date du 18 novembre 2022, PERSONNE1.) fait valoir avoir conclu un nouveau contrat intitulé « *contrat de services de livraison* », versé en pièce 13), dont les uniques associés et gérants seraient les mêmes que pour la société SOCIETE3.).

Il fait relever que le chauffeur-livreur serait appelé « *Fournisseur* » dans les deux contrats, que tous les documents (contrats, APP, mails, messages Chat sur MEDIA2.)) comporteraient des renvois à « SOCIETE2.) », que l'utilisation de l'application SOCIETE2.) aurait été prévue.

Le requérant renvoie à nouveau à sa pièce 22) pour expliquer avoir utilisé l'application « MEDIA1.) ».

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) aurait été en mesure de créer des comptes pour les chauffeurs-livreurs directement dans l'application MEDIA1.).

Le contrat aurait ainsi indiqué ainsi que toutes les missions et les détails seraient disponibles sur cette application MEDIA1.), et que la société SOCIETE1.) paierait les salaires, appelés « *frais de livraison* » dans l'application MEDIA1.). Les fiches de salaire auraient été uniquement téléchargeables via l'application MEDIA1.).

Dans le nouveau contrat, il aurait été indiqué que l'adresse mail MAIL1.) aurait dû être utilisée.

L'application SOCIETE2.) puis MEDIA1.) auraient impérativement dû être installées sur son GSM personnel tel que cela ressortirait de sa pièce 13). Cette application lui aurait permis d'être informé, notamment, mais pas exclusivement, des shifts pouvant être réservés (créneaux horaires), des commandes à livrer et du téléchargement de ses factures.

Le second moyen de communication avec le dispatch « MEDIA1.) » aurait été l'application MEDIA2.).

Le dernier moyen de communication principal aurait l'adresse mail «MAIL1.) ».

Ainsi, le contrat avec la société SOCIETE3.), puis celui avec la société SOCIETE1.) auraient prévu qu'il requérant devait utiliser l'application à savoir, SOCIETE2.) / MEDIA1.) pour communiquer avec « *les clients* » de la société SOCIETE2.), l'application MEDIA2.) pour communiquer avec le dispatch « MEDIA1.) » et l'adresse mail pour communiquer avec « *l'équipe SOCIETE2.)* ».

A partir du point 90) jusqu'au point 124) de la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal renvoie, PERSONNE1.) explique qu'il y a eu « *une prestation rémunérée dans un lien de subordination* » avec les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.).

Quant à la rémunération, PERSONNE1.) fait valoir que les deux contrats conclus avec les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.) auraient prévu un versement d'une rémunération régulière pour les prestations effectuées, mais « selon un système difficilement compréhensible ».

Au point 109) de sa requête, il renvoie aux articles 4 des deux contrats respectifs qui prévoient un système de facturation selon lequel le « fournisseur » est payé sur base des factures hebdomadaires qu'il établit. Il précise que les contrats n'auraient fixé aucun tarif ni indiqué un montant exact renseignant combien il serait payé. L'application ne donnerait pas non plus des précisions quant au calcul de la rémunération.

Le requérant souligne encore que, concernant les pourboires reçus par le chauffeur-livreur qui serait « censé être un indépendant », il n'aurait pu être conservé par lui que s'il y avait été autorisé par la société SOCIETE3.).

Or, le site internet de SOCIETE2.) aurait mentionné l'inverse.

PERSONNE1.) indique encore que selon le contrat conclu avec la société SOCIETE1.) et en pratique, le calcul de la rémunération aurait été basé « sur la distance entre le point de retrait et l'adresse du client à vol d'oiseau » ce qui aurait eu pour conséquence de ne pas tenir compte du trajet jusqu'au restaurant, de l'attente, du trafic, des dénivellés, des zones difficilement accessibles, des travaux ou encore des sens interdits.

Aux points 114) et 115) de sa requête, PERSONNE1.) explique qu'avant le 1^{er} octobre 2022, lors de la relation contractuelle avec la société SOCIETE3.), l'autorisation d'établissement n'aurait pas été obligatoire pour le « fournisseur ». Par ailleurs, un système de « badges » (badge rouge, badge argent, badge or, MEDIA1.) aurait permis « d'obtenir des règles de travail différentes, surtout concernant la rémunération ». L'autorisation d'établissement ne serait devenue obligatoire que si l'on souhaitait avoir le « badge MEDIA1. » ce qui résulterait de sa pièce 67).

Ce système de badges n'aurait plus été utilisé à partir du 1^{er} octobre 2022. En outre, à compter de cette date, tous les chauffeurs-livreurs auraient dû être détenteurs d'une autorisation d'établissement.

PERSONNE1.) se réfère ensuite à sa pièce 26) de laquelle résulterait que depuis le 20 septembre 2021, sa rémunération « peut être garantie par ce que l'application MEDIA1.) appelle un « minimum garanti ». Or, cette expression n'aurait rien à voir avec la notion de salaire minimum garanti en droit du travail et aurait créé dans l'esprit une confusion.

La garantie de paiement serait est accordée selon des horaires déterminés (il est renvoyé au point 115) de la requête) et encore seulement si un certain nombre de conditions est rempli et qui auraient été mentionnées sur la page de recrutement sur le site Internet de la société SOCIETE2.) (pièce 36) que dans les consignes mentionnées dans l'application MEDIA1.) (pièce 66).

Il aurait notamment été précisé sur le site internet de la société SOCIETE2.) que le créneau horaire de travail doit être accepté par SOCIETE2.), que le garantie est calculée à partir du moment de la connexion jusqu'au moment de la déconnexion du

via l'Application MEDIA1.) et que s'il arrive en retard ou arrête avant son horaire (5 minutes maximum), il ne peut pas recevoir la garantie pour les horaires de travail en cours.

De plus, un « *bonus* », non prévu dans les deux contrats, aurait pu lui être accordée. Un tel « *bonus* » compris entre 1 euro et 3 euros, selon l'appréciation de son interlocuteur sur MEDIA2.), aurait pu être appliqué à chaque course.

Il fait valoir qu'en l'absence de critères afin de bénéficier d'un « *bonus* », cela aurait souvent été accordé lorsque SOCIETE2.) aurait voulu qu'il s'exécute (incitation) immédiatement.

PERSONNE1.) conclut qu'il aurait effectué des prestations rémunérées officiellement par la société SOCIETE3.), puis par la société SOCIETE1.), mais dont les montants payés auraient pu varier « *à la libre discrétion de SOCIETE2.) sarl via le dispatch « SOCIETE2.) Support » sur MEDIA2.)* ».

Les sociétés défenderesses auraient eu la main mise sur la tarification de chaque commande à travers l'application « MEDIA1.) ». Le prix de chaque course lui aurait été imposé, sans marge de négociation sur le taux horaire de rémunération.

De plus, de multiples commandes qu'il avait livrées n'auraient pas donné lieu à une juste rémunération. En effet, le trajet de l'emplacement du chauffeur-livreur jusqu'au restaurant n'étant pas rémunéré et le trajet du restaurant au client étant notamment, mais pas exclusivement, calculé à « vol d'oiseau », cela aurait donné e lieu à des « courses abusives ». Il renvoie à la pièce 22) et indique des exemples au point 122) de la requête.

Il n'aurait pas pu refuser une commande au risque d'être sanctionné par une perte de rémunération et une absence de paiement de bonus. Il aurait donc dû accepter ces courses qualifiées d'abusives en raison du temps de trajet non rémunéré.

PERSONNE1.) conclut que le calcul des prestations aurait été décidé unilatéralement par « *l'équipe SOCIETE2.)* » et appliqué à son détriment. Le « *minimum garanti* » mentionné dans l'application « MEDIA1.) » n'aurait rien à voir avec le salaire minimum social garanti, lequel aurait en réalité dû lui être payé sur base d'un temps plein.

En ce qui concerne le lien de subordination, il est renvoyé aux développements exhaustifs contenus dans la requête, notamment sous les points 125) à 155).

PERSONNE1.) fait plaider que les sociétés défenderesses auraient exercé un lien de subordination qui pourrait se vérifier à plusieurs reprises à travers le faisceau d'indices qu'il énumère, à savoir notamment l'exclusivité ainsi que le pouvoir de contrôle et de sanction de l'employeur.

L'obligation d'exclusivité aurait été prévu dans l'application « MEDIA1.) » dont le téléchargement lui aurait été imposé par les sociétés dans les termes suivants : « *Vous ne pouvez travailler pour aucun autre fournisseur de services pendant l'horaire de travail où l'argent lié à la nouvelle initiative est calculé (Nous nous réservons le droit d'effectuer des vérifications aléatoires* ».

En outre, il n'aurait pas eu de clients propres.

Le pouvoir de contrôle et de sanction de l'employeur se serait manifesté par la localisation de son GPS.

Ainsi, les deux sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.) lui auraient imposé à l'article 5 des contrats respectifs que le dispatch de « MEDIA2.) SOCIETE2.) » ait en permanence accès à sa localisation. En cas d'absence de localisation son interlocuteur via « MEDIA2.) » aurait unilatéralement décidé de le sanctionner en supprimant ses commandes ce qui ressortirait de ses pièces 31) et 32).

PERSONNE1.) fait encore avancer le refus de payer le « *minimum garanti* » et de valider des shifts par SOCIETE2.) ce qui serait arrivé en date du 19 avril 2023. Il est renvoyé à cet égard aux points 132) à 141) de la requête. Il fait notamment état de problèmes techniques et que « *Il ne saurait être reproché au requérant d'avoir un téléphone défectueux et de se voir privé du paiement de ses shifts. Le requérant ayant un téléphone compatible avec Android, il est donc raisonnable d'affirmer que le problème de localisation GPS est dû à la défectueuse Application MEDIA1.).* »

Il soulève que la sanction de retrait de shifts n'aurait pas été prévue dans le contrat du 18 novembre 2022.

Il en déduit que le pouvoir de contrôle de la localisation GPS et le pouvoir de sanction des sociétés défenderesses sur lui démontreraient l'existence d'un lien de subordination certain avec toutes ces sociétés, formant ensemble une unité économique et sociale, sinon un groupe de sociétés, sinon un lien avec chacune d'entre elles individuellement.

Ensuite, PERSONNE1.) fait plaider que la prétendue liberté d'accepter ou refuser des commandes n'aurait pas existé dans la pratique contrairement à ce qui aurait été stipulé dans l'article 2.3 du contrat conclu avec la société SOCIETE1.).

Ainsi, il n'aurait pas pu refuser des livraisons puisque, le cas échéant, le minimum garanti de 15 euros de l'heure sur des horaires préétablis aurait été supprimé par SOCIETE2.) à travers ses applications (MEDIA1.), mail MAIL1.) et MEDIA2.) tel que cela résulterait de ses pièces 25) et 38).

Le refus d'une commande aurait également amené à un retrait de « bonus ».

Par ailleurs, il n'aurait pas été libre de choisir son équipement malgré ce qui aurait été prévu dans le contrat conclu avec la société SOCIETE1.). Ainsi par exemple, il aurait été obligé de livrer ses commandes avec une boîte thermique mentionnant la marque respectivement le logo de la société SOCIETE2.).

Il estime que cet exemple montrerait le pouvoir de contrôle exercé sur lui par les parties défenderesses.

Il relève encore l'absence de se mettre « hors ligne ».

Dans sa note de plaidoiries, PERSONNE1.) fait encore signaler les points suivants :

Même si les contrats auraient prévu un droit de prendre un sous-traitant, il n'aurait pas été libre de choisir son sous-traitant et que d'autre part, en pratique, la plupart des livreurs, dont lui-même, n'auraient pas été en mesure d'y avoir recours à cause du très faible revenu que le livreur tire de son activité encore parce qu'il aurait dû en assumer la responsabilité.

En outre, il résulterait des stipulations contractuelles que le traitement des données de la clientèle de la société SOCIETE2.) aurait été strictement encadré.

Les règles de travail lui auraient été imposées par les parties défenderesses.

Il aurait été obligé de suivre les consignes qu'il a reçues. Ainsi, il n'aurait pas été libre de choisir ses horaires (« *shifts* ») et il n'aurait pas été libre de choisir les commandes et de gérer les courses.

Il ne lui aurait pas été possible de prester son préavis de trois semaines étant donné que le courriel de résiliation indiquerait qu'il ne peut plus réserver d'heures, mais uniquement accomplir celles qui étaient déjà réservées.

En cas de refus d'une commande ou d'activation de la géolocalisation lors d'une livraison, cela aurait impliqué le retrait du « *minimum garantie de 15 euros* » ou le retrait de la commande et la mise dans la file d'attente ou encore le non-paiement de livraisons.

Les sociétés défenderesses auraient pu mettre d'office offline les livreurs ce qui aurait été le cas pour lui en décembre 2022. Il résulterait de sa pièce 40) que son interlocuteur sur « *MEDIA2.) SOCIETE2.)* » aurait pu, à distance, le mettre offline M. sur l'application « *MEDIA1.)* ».

Il invoque encore l'article 11 du contrat conclu avec la société SOCIETE1.) qui prévoit la possibilité de procéder à l'évaluation du livreur.

PERSONNE1.) conclut donc que les éléments qu'il a mis en avance constitueraient des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

PERSONNE1.) a encore formulé une offre de preuve par témoins qui est rédigée comme suit :

1. *Attendu que pour pouvoir livrer des repas, dans le cadre du contrat de SOCIETE3.) S.A. puis de SOCIETE1.) sarl, à des clients de SOCIETE2.) sarl, le candidat, dont Monsieur PERSONNE1.), devait remplir un formulaire sur le site Internet de SOCIETE2.) sarl; Que suite à l'envoi de ce formulaire, le candidat, dénommé ensuite « MEDIA1.) », reçoit dans les jours qui suivent un mail-type de bienvenue, lequel contient le contrat à signer avec SOCIETE3.) S.A. et le mode de fonctionnement des livraisons via une App à télécharger, nommé MEDIA1.),*

2. *Que Monsieur PERSONNE1.) a reçu ce mail de bienvenue au cours du mois d'avril 2022, sans préjudice quant à la date exacte ,*
3. *Que Monsieur PERSONNE1.) a effectué plus de 2700 commandes depuis qu'il travaillait comme chauffeur-livreur pour les sociétés défenderesses, en travaillant de 11h00 à 21h45 tous les jours ;*
4. *Que Monsieur PERSONNE1.) avait le statut de MEDIA1.) ,*
5. *Que le matériel offert (comme un T-Shirt, une boîte thermique, etc.) est estampillé de la marque SOCIETE2.) (logo toque blanche sur fond rouge, parfois avec l'ajout « SOCIETE2.).com ») ;*
6. *Que le personnel répondant et donnant des directives aux chauffeurs-livreurs via MEDIA2.) et via le mail « MAIL1.) » sont des salariés de la société SOCIETE2.) sarl ;*
7. *Que le dispatch sur MEDIA2.) gérait tout le système de livraisons de Monsieur PERSONNE1.) et des autres chauffeurs-livreur, et gardait le contrôle sur le déroulement de la commande ;
Que le personnel de SOCIETE2.) sar/ via MEDIA2.) pilotait le système en donnant des consignes sur les commandes à livrer en premier par exemple ;
Qu'en pratique, Monsieur PERSONNE1.) était contrôlé dans ses mouvements tout au long de la livraison, notamment en recevant des messages Chats du dispatch par MEDIA2.) ou des notifications dans l'App MEDIA1.) pour savoir ce qu'il en était, au cas où il avait une minute de retard, ou ne confirmait pas immédiatement le pick-up de la commande, ou que l'attente au restaurant été jugée trop longue ;*
8. *Que Monsieur PERSONNE1.) utilisait exclusivement sa voiture personnelle pour effectuer les livraisons pour SOCIETE3.) SA, SOCIETE1.), SOCIETE2.) sarl ;*
9. *Que si le livreur ne prévenait pas lorsqu'il est absent, il était sanctionné en n'étant pas accepté pour les prochains shifts réservés, sinon en étant mis sur liste d'attente et en ne recevant pas de commande pendant un certain temps sur l'App MEDIA1.), sinon en étant mise hors ligne d'office par l'App MEDIA1.) ;*
10. *Que SOCIETE1.) sarl et SOCIETE2.) sarl adaptent unilatéralement les règles de fonctionnement qui s'imposent aux livreurs, que ce soit au niveau des tranches d'heures auxquelles le livreur doit accéder pour travailler, ou le montant du bonus applicable, ou encore les conditions pour toucher un bonus ;
Qu'il fallait porter un T-shirt une casquette ou une veste avec le logo SOCIETE2.) pendant tout le créneau horaire pour percevoir le minimum garanti de 15€/heure ;
Que Monsieur PERSONNE1.) ne pouvait pas s'arrêter à travailler avant la fin de l'horaire choisi, et ne pouvait pas arriver en retard de plus de 5 minutes auprès du client de SOCIETE2.) sarl, sinon il perdait le minimum garanti de 15€/heure pour tout le créneau horaire (shift) ;*
11. *Que SOCIETE2.) sarl et SOCIETE1.) sarl ont incité les chauffeurs livreurs à se faire vacciner contre le COVID ;*
12. *Que lorsque le chauffeur-livreur accepte une commande dans l'App MEDIA1.), il voit les horaires fixés à respecter, cad l'heure à laquelle il doit récupérer la commande au restaurant et l'heure éventuellement décidée par le client pour recevoir la commande ;
Qu'en cas de retard de 5 minutes sur ces horaires, le chauffeur-livreur perdait le bénéfice du minimum garanti pour toute la période de shift réservée ;*

Que pour obtenir ce minimum garanti, il faut accepter toutes les commandes pendant un créneau horaire (shift) ;

Que si le chauffeur-livreur n'était plus connecté ON LINE dans l'App MEDIA1.), même si la déconnexion est involontaire car dans un ascenseur ou un tunnel, le minimum garanti était perdu pour toute la période de shift réservée ;

14. *Qu'au vu du nombre de commandes livrées par Monsieur PERSONNE1.), il pouvait prétendre à 15 euros de l'heure au titre du minimum garanti;*

15. *Que pour obtenir les 15€/heure de « GARANTIE » du MEDIA1.), il fallait respecter toutes les conditions mentionnées sur le site Internet SOCIETE2.) au titre du « minimum garanti, et les conditions supplémentaires ajoutées dans l'App MEDIA1.) dans la section « minimum garanti » ;*

Que la « GARANTIE » de 15€/heure du MEDIA1.) correspond en réalité au « minimum garanti », nommé aussi « bonus » dans la section relative au minimum garanti dans l'App MEDIA1.) ;

16. *Qu'après 17h, SOCIETE2.) sad demande aux chauffeurs de contacter directement les clients (pour les prévenir par exemple si retard ou ne trouvent pas lieu), car plus de service clients après 17h chez SOCIETE2.) sarl ;*

17. *Que le MEDIA2.) octroyait comme il le souhaitait un « bonus » par course, entre 0,50 centimes et 3 euros ;*

Que ce bonus était alloué par exemple quand l'attente au restaurant était longue, ou encore lorsqu'aucun chauffeur n'était disponible ; »

- *Position des parties défenderesses*

Les parties défenderesses soulèvent l'incompétence du tribunal du travail pour connaître du litige au motif que la relation ayant existé entre parties ne saurait être qualifiée de relation de travail impliquant l'existence d'un lien de subordination. Au contraire, PERSONNE1.) aurait exercé des activités indépendantes, d'abord pour la société SOCIETE3.), puis pour la société SOCIETE1.). Quant à la société SOCIETE2.), il n'y aurait jamais eu un quelconque lien contractuel avec le requérant.

Dans leur note de plaidoiries à laquelle le tribunal renvoie, les parties défenderesses expliquent d'abord exhaustivement l'objet et le fonctionnement des sociétés SOCIETE2.), SOCIETE1.) et SOCIETE3.) ainsi que le mode de fonctionnement des applications SOCIETE2.) et MEDIA1.) qui, à leur avis, ne seraient pas développés de façon exacte par la partie requérante.

Elles expliquent, en résumé, que la société SOCIETE2.) serait une société de technologie d'information, créant notamment et exploitant des solutions informatiques de manière générale et fournissant des prestations de services par le biais de ces solutions informations.

La société SOCIETE2.) aurait développé et gèrerait notamment le site internet SOCIETE2.).com et l'application mobile SOCIETE2.) qui met en relation des restaurateurs et des consommateurs ainsi que et l'application mobile MEDIA1.) (qui met en relation des livreurs et les restaurateurs auprès de qui les consommateurs ont passé commande via l'application SOCIETE2.)). Par ailleurs, elle gèrerait le canal de

discussion *MEDIA2.*), par lequel les livreurs peuvent demander des informations relatives aux livraisons en cours.

Ce serait également la société *SOCIETE2.)* qui contracte avec les restaurants partenaires.

La société *SOCIETE3.)* serait une société de services informatiques dont l'objet social ne serait pas identique à celui de la société *SOCIETE2.)* alors qu'elle aurait principalement pour objet la prestation de services d'hosting (hébergement), traitement des informations, ainsi que la gestion de moteurs de recherche et autres portails internet.

Jusqu'à novembre 2022, cela aurait été la société *SOCIETE3.)* qui a contracté avec les livreurs. Pour communiquer avec les livreurs, elle aurait utilisé l'adresse email « *MAIL1.)* ».

Pour prêter leurs services de livraison, les livreurs ayant conclu un contrat de prestation de services avec la société *SOCIETE3.)* n'auraient pas utilisé pas le site internet ni l'application « *SOCIETE2.)* », qui n'auraient vocation qu'à gérer les demandes des consommateurs vis-à-vis des restaurants, mais uniquement l'application « *MEDIA1.)* ».

Ensuite, la société *SOCIETE1.)* serait une société de transport de marchandise et également de gestion des contrats avec les prestataires de services comme les livreurs par exemple. Elle sous-traiterait des services de transport, notamment en concluant des contrats de prestation de services avec des indépendants et des sociétés de transport de marchandises luxembourgeoises. Pour communiquer avec les livreurs, la société *SOCIETE1.)* utiliserait l'adresse email suivante : « *MAIL1.)* ».

Pour prêter leurs services de livraison, les livreurs ayant conclu un contrat de prestation de services avec la société *SOCIETE1.)* n'utiliseraient pas le site internet ni l'application « *SOCIETE2.)* », mais uniquement l'application « *MEDIA1.)* ».

Ce serait pour des questions de marketing que les différentes sociétés gravitant autour de l'application « *SOCIETE2.)* », dont les trois sociétés défenderesses, s'identifieraient vis-à-vis des tiers comme « *l'équipe SOCIETE2.)* » et utiliseraient toutes le logo *SOCIETE2.)*.COM qui serait à considérer comme étant une enseigne.

Concernant l'application « *SOCIETE2.)* », elle permettrait aux clients consommateurs de commander leur repas auprès de restaurants partenaires de la société *SOCIETE2.)*.

Une fois la commande finalisée et validée, l'utilisateur paierait un montant total, incluant les frais de livraison et le prix de la commande. Les frais de livraison seraient reversés au livreur et le prix de la commande sera partagé entre le restaurateur partenaire et la société *SOCIETE2.)*.

Dès que la commande est payée par le client et acceptée par le restaurant partenaire, elle serait manuellement transférée par les membres du « *Dispatch* », soit les gestionnaires du canal de communication « *MEDIA2.)* » vers l'application « *MEDIA1.)* » afin de la communiquer aux chauffeurs disponibles à ce moment-là.

Concernant ensuite le fonctionnement du canal « *MEDIA2.)* » et du « *Dispatch* », il est expliqué que le premier serait « *un espace de discussion en temps réel, qui est utilisé par la société SOCIETE2.), permettant aux livreurs confrontés à des difficultés dans le cadre de la livraison d'une commande, d'être en contact immédiat avec le « Dispatch » qui gère également l'application SOCIETE2.)* ». Le second, disponible de 9 heures à 22 heures et 7/7 jours via le canal « *MEDIA2.)* » serait notamment compétent pour assister un livreur lorsque les données renseignées par le client consommateur ne sont pas correctes de même que pour assurer le lien entre le restaurateur et le livreur, notamment lorsque la préparation de la commande a pris du retard, il peut en informer le livreur afin que celui-ci puisse se réorganiser et ne pas perdre trop de temps à attendre.

Il est précisé que le canal « *MEDIA2.)* » serait directement géré et utilisé par la société SOCIETE2.) et non pas par les autres sociétés alors que celle-ci aurait directement accès aux informations renseignées par les clients des restaurateurs sur l'application « *SOCIETE2.)* ».

Or, PERSONNE1.), tout au long de sa relation avec SOCIETE3.), respectivement avec SOCIETE1.), aurait fait un usage abusif et incorrect du canal « *MEDIA2.)* » et tenterait de se prévaloir de cet usage abusif pour revendiquer une prétendue relation de travail subordonnée auprès de la société SOCIETE2.) et subsidiairement avec les sociétés SOCIETE3.), respectivement avec SOCIETE1.), ce qui serait formellement contesté.

Quant à l'application « *MEDIA1.)* », elle permettrait de mettre en relation des livreurs disponibles avec les restaurants partenaires.

Il est précisé que le livreur aurait utilisé cette même application lorsqu'il a collaboré avec SOCIETE3.) (alors dénommée « *application SOCIETE2.)* » dans le contrat avec SOCIETE3.)), puis avec SOCIETE1.).

Contrairement à ce qui serait allégué par le requérant, l'application « *MEDIA1.)* » ne contiendrait pas de moyen de communication instantanée.

L'application « *MEDIA1.)* » ne servirait qu'à informer les livreurs en temps réel des commandes passées sur l'application « *SOCIETE2.)* » et prêtes à être livrées ainsi que les restaurateurs des livreurs disponibles et prêts à récupérer les commandes préparées. A travers cette application « *MEDIA1.)* », les livreurs auraient la possibilité notamment de se connecter ou de se déconnecter, d'accepter ou de refuser des commandes, de réserver des « *Shifts* » (soit les créneaux au cours desquels ils souhaitent travailler), d'accéder aux informations qu'ils ont préalablement renseigné, de créer un compte subsidiaire pour leurs salariés.

Les commandes passées sur l'application SOCIETE2.) et acceptées par les partenaires restaurateurs seraient transférées manuellement par des membres du « *Dispatch* » vers l'application « *MEDIA1.)* ».

Les « *Controllers* » seraient uniquement chargés de distribuer les commandes aux livreurs disponibles selon leur localisation GPS, d'assister les livreurs lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans le cadre de la livraison de la commande et d'assister

les restaurateurs lorsqu'ils rencontrent des difficultés lors de la préparation de la commande.

Les parties défenderesses contestent l'existence d'un algorithme qui effectuerait les missions exercées par le « Dispatch » de manière automatisée.

Afin de pouvoir mettre en relation les différents intervenants, les applications « SOCIETE2.) » que « MEDIA1.) » demanderaient à leurs utilisateurs, dont les livreurs, d'accepter de partager leur localisation GPS lors de leur connexion aux applications. L'utilisateur de l'application « MEDIA1.) » qui accepterait de partager sa localisation GPS pour une session de livraison en cours, va manuellement accepter le partage de géolocalisation.

Par conséquent, l'acceptation ou non de partager la localisation reposerait sur le bon vouloir des utilisateurs de l'application. Il n'existerait aucune contrainte.

Cette géolocalisation permettrait d'informer le restaurateur ainsi que le client final de l'état d'avancement de la livraison.

Pour ce qui est du détail du fonctionnement du système, il est renvoyé à la note de plaidoiries des parties défenderesses, aux pages 10 à 11.

Il y est encore renseigné que pour être informé des commandes disponibles via l'application « MEDIA1.) », le livreur doit préalablement s'inscrire dans des « Shifts » c'est-à-dire des créneaux horaires pendant lesquelles il souhaite, à sa seule et unique discrétion, effectuer une prestation de livraison. Ces « Shifts » seraient réservables pour la semaine en cours et les trois semaines suivantes, soit au total sur une période de quatre semaines au préalable.

La réservation des « Shifts » fonctionnerait selon le principe du « *premier arrivé, premier servi* » et, une fois que la limite des places disponibles pour chaque créneau est atteinte, les réservations suivantes sont automatiquement mises sur liste d'attente. Ainsi, lorsqu'un livreur se désisterait de son « Shift », le prochain livreur sur la liste d'attente serait inscrit sur le créneau qui vient d'être libéré.

L'inscription des livreurs dans des « Shifts » serait essentielle pour la bonne exécution du service.

Ainsi, les livreurs actifs sur l'application « MEDIA1.) », inscrits dans le « Shift » concerné et situés dans la zone concernée auraient alors la possibilité d'accepter, de refuser ou d'ignorer les commandes s'affichant sur leur interface MEDIA1.).

Par ailleurs, la bonne utilisation de l'application « MEDIA1.) » serait donc essentielle pour le bon fonctionnement du service.

Il n'y aurait partant aucun montage juridique opaque ou nébuleux, contrairement aux allégations de la partie requérante et il n'existerait aucune confusion entre les sociétés défenderesses et le système des applications et de communication mis en place.

Ainsi, en résumé, le chauffeur presterait un service de transport pour le compte des sociétés SOCIETE3.), puis SOCIETE1.) par le biais de l'application « MEDIA1.) » au bénéfice des consommateurs ayant commandé un bien consommable auprès d'un restaurant par le biais du site internet ou de l'application SOCIETE2.).

Après avoir donné ces explications quant au fonctionnement de la structure et après avoir rappelé les faits, les parties défenderesses développent, à partir de la page 14 de leur note de plaidoiries le moyen d'incompétence *ratione materiae* du tribunal du travail pour connaître du litige.

Elles font d'abord rappeler que la charge de la preuve appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail. Elles estiment que le requérant n'appartient en l'espèce nullement la preuve de l'existence d'un contrat de travail.

En l'occurrence, il s'agirait bien de contrats d'indépendant, sans pouvoir être qualifié de contrat de travail apparent. Dès lors, la charge de la preuve de l'existence d'un prétendu contrat de travail incomberait à PERSONNE1.).

Les parties défenderesses estiment qu'il n'y aurait pas lieu de requalifier les deux contrats en contrat de travail.

Ainsi, la qualification de la nature de la relation de travail donnée par les parties aux différents contrats de services serait celle d'une relation de travail indépendante conformément à ce qui a été prévu dans les contrats conclus entre PERSONNE1.) et les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.). D'autre part, les éléments du dossier démontrent que lesdits contrats, respectivement intitulés par les parties d'« accord sur les services de livraison » et de « contrat de services de livraison » seraient des contrats de prestation de service indépendant et ne présenteraient pas les caractéristiques d'un contrat de travail.

A titre principal, les parties défenderesses font plaider que les deux contrats de prestation de services permettraient de présumer l'existence d'une relation indépendante et non pas de conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Dans le contrat conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.), il serait stipulé que PERSONNE1.) est qualifié de fournisseur et la société SOCIETE3.) de client. Il y serait fait référence aux notions de « services » et de « facturation ».

En outre, dans le préambule de ce contrat il serait encore clairement indiqué que PERSONNE1.) agirait à son « propre compte » ainsi qu'il assurerait « une prestation de services de livraison ».

Ainsi, les termes utilisés dans ce seraient propres au contrat de prestation de services.

L'article 2 du contrat avec la société SOCIETE3.) préciserait l'objet de l'Accord sur les services de livraison, à savoir la fourniture par le fournisseur d'un service de livraison à l'égard de la société. Ce service à fournir consisterait en la collecte de commandes auprès de restaurants ou autres partenaires et la livraison de la commande au client. Chaque commande constituerait un service.

Partant, le contrat de services porterait bien sur la prestation d'un service et constituerait pas l'exécution d'un travail salarié.

PERSONNE1.) aurait été libre de décider s'il souhaite travailler et il n'aurait pas été obligé ni contraint de livrer pour la société SOCIETE3.). Il aurait été libre de refuser toute commande. Il n'y aurait pas eu de système de sanction en cas de non prestation.

Les parties au contrat auraient prévu que le livreur utiliserait son propre matériel pour livrer, notamment son véhicule et son téléphone portable, mais qu'au besoin il pourrait utiliser des boîtes thermiques données par SOCIETE3.). De plus, les parties auraient dans ce même article 3 également convenu que le requérant serait responsable de ses propres charges, sanctions et amendes liées à l'utilisation de son propre équipement.

À l'article 4 du contrat les parties auraient convenu que le fournisseur serait « *payé sur base de facturation hebdomadaire* ».

Or, l'établissement de factures serait propre à une relation purement commerciale.

En outre, il serait prévu dans ce même article prévoit que le fournisseur doit se « *conformer aux réglementations fiscales et législations applicables, notamment aux obligations en matière de TVA* ».

A l'article 5 du Contrat avec la société SOCIETE3.), les parties auraient encore convenu des garanties et reconnaissances du fournisseur. PERSONNE1.) aurait ainsi confirmé notamment avoir le droit de fournir des services au Luxembourg et avoir les licences nécessaires afin de prêter ces services, s'être conformé et se conformer à toutes les obligations administratives, légales, fiscales, d'assurance et de sécurité sociale s'imposant à lui en sa qualité d'indépendant ou encore de se conformer dans le cadre de l'exécution du contrat de prestation de services, à toutes les exigences du RGPD.

Le Fournisseur aurait donc confirmé être autorisé à agir en tant que prestataire de services et livreur indépendant.

En outre, les parties auraient retenu dans cet article 5 qu'aucune clause dans ledit contrat n'implique un lien de subordination et que SOCIETE3.) « *n'exerce et n'exercera aucun contrôle, influence ou supervision sur le Fournisseur* ».

L'article 7 du contrat avec la société SOCIETE3.) ferait reposer sur l'indépendant un risque financier ou économique, puisqu'il reconnaît notamment que toute perte qui serait subie par SOCIETE3.) à la suite de la prestation négligente du service par l'indépendant est de la responsabilité de ce dernier.

Les parties défenderesses considèrent que ces critères excluraient existence d'un contrat de travail.

Elles relèvent encore la possibilité pour le fournisseur d'embaucher et de sous-traiter prévu à l'article 8 du contrat conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.) et ce encore « *sans nécessité d'obtenir le consentement préalable* » de celle-ci.

Il serait également indiqué dans ledit contrat que l'indépendant est libre de fournir les services personnellement ou via une autre personne qu'il a engagée et que dans ce cas, il serait chargé de s'assurer que toutes les obligations définies dans le contrat demeurent conformes.

Les parties défenderesses font valoir que de fait, les parties auraient manifestement entendu exclure tout caractère intuitu personae dans le cadre de leur relation contractuelle ce qui contredirait encore une fois l'existence même d'un contrat de travail.

Quant aux modalités de résiliation du contrat pour chacune des parties, il aurait été prévu dans son article 10 une résiliation écrite à tout moment, pour quelconque raison, du côté du fournisseur et une résiliation moyennant un préavis écrit d'au moins une semaine pour la société SOCIETE3.).

Les parties défenderesses relèvent qu'il s'agirait des règles applicables sont celles applicables en matière commerciale.

Elles concluent que compte tenu de tous ces éléments il y aurait lieu de constater que les parties auraient convenu d'un commun accord d'entrer dans une relation de travail indépendante et que le contrat de service de livraison conclu ne présente aucun signe que les parties seraient en réalité liées par un contrat de travail.

Les parties défenderesses font encore valoir les éléments qui suivent :

PERSONNE1.) aurait clairement indiqué qu'il intervient comme indépendant. Il aurait entrepris toutes les démarches nécessaires pour obtenir son autorisation d'établissement à partir de juin 2022.

En outre, il aurait exécuté un travail à la tâche et il aurait été rémunéré à la tâche, à savoir à la livraison.

Ce mode de rémunération du requérant sur base de factures hebdomadaires ferait d'ailleurs présumer une relation indépendante et non une relation salariée.

Par ailleurs, il n'y aurait pas eu de durée de travail ni d'horaires de travail imposés. Le requérant aurait été libre d'exécuter son travail et aurait disposé de la possibilité de refuser des commandes au cours des « *shifts* » réservés. Il n'y aurait pas non plus eu de congés et de repos convenus d'un commun accord ni encore d'obligation pour le requérant de justifier ses absences.

Dès lors, l'absence d'obligation de se conformer à une durée de travail et à un horaire de travail précis et contraignant, la liberté dans la détermination des dates de congé et de vacances, l'absence d'obligation de justifier ses absences, de pointer, de prévenir en cas d'absence caractériseraient manifestement l'existence d'une relation de travail indépendante, non subordonnée, de sorte que la demande de requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail de PERSONNE1.) ne serait pas fondée.

Ensuite, les parties défenderesses font valoir que PERSONNE1.) aurait exécuté les tâches en dehors de tout lien de subordination.

A cet égard, elles relèvent que les conditions d'utilisation de l'application ne constitueraient pas des ordres ou directives et ne caractériseraient aucun lien de subordination.

Le téléchargement et l'utilisation de l'application « MEDIA1.) » n'auraient été soumis à aucun contrôle de la part des parties défenderesses.

En outre, tel que cela ressortirait des échanges « MEDIA2.) » versés en pièce 77), la non-utilisation conforme par le livreur de l'application « MEDIA1.) » ne donnerait lieu à aucune sanction.

Les règles encadrant l'exécution des livraisons seraient inhérentes au service fourni et ne caractériseraient aucun lien de subordination.

La société SOCIETE3.) n'aurait d'ailleurs pas donné d'ordres à PERSONNE1.) via « MEDIA2.) ».

PERSONNE1.) aurait encore été libre de choisir la zone dans laquelle il a souhaité travailler et libre de choisir son propre équipement de travail.

Il aurait seulement été imposé aux fournisseurs d'utiliser une boîte thermique pour les livraisons afin de respecter les règles sanitaires.

En ce qui concerne l'obligation des livreurs « MEDIA1.) » de porter des vêtements avec le logo SOCIETE2.) ne saurait pas non plus caractériser un lien de subordination comme le soutient le requérant.

Les parties défenderesses expliquent que cette obligation aurait seulement dû être suivie si le fournisseur a souhaité être éligible au « *minimum garanti* », un bonus commercial incitatif. Les livreurs seraient restés libres de choisir s'ils souhaitaient être éligible au bonus et donc porter la tenue offerte par la société SOCIETE3.). Si le livreur n'a pas souhaité porter ladite tenue, il aurait alors perçu les honoraires tels qu'initialement négociés dans le contrat.

La possibilité pour le requérant de choisir son itinéraire de livraison, sans contrainte ni contrôle ni vérification, démontrerait encore une fois l'absence de lien de subordination entre les parties.

Contrairement à ce que le requérant affirme, il aurait été libre de négocier ses honoraires.

Les honoraires et leurs modalités de calcul auraient été convenus d'un commun accord dans ledit contrat.

Quant à la question des pourboires, les parties défenderesses font valoir que PERSONNE1.) n'aurait jamais eu à demander l'accord préalable de la société SOCIETE3.) et aurait toujours conservé le pourboire, sans être sanctionné du fait du non-respect de la clause 4.4 du contrat.

Le requérant aurait été libre de déterminer s'il souhaitait livrer lui-même et aurait été libre d'engager d'autres personnes pour fournir les services sans avoir eu besoin d'obtenir l'approbation préalable de la société SOCIETE3.).

Aucune obligation d'exclusivité ou de non-concurrence n'aurait été prévue. Le requérant aurait été libre de prêter pour d'autres clients lorsqu'il n'était pas connecté à l'application « MEDIA1.) ». De plus, il aurait été libre de livrer via d'autres plateformes concurrentes de la société SOCIETE3.) durant ses shifts.

Contrairement à ce qu'allèguerait le requérant, celui-ci n'aurait exercé ses missions en l'absence de tout contrôle de la part de la société SOCIETE3.).

La géolocalisation des livreurs utilisée ne saurait être considérée comme un moyen de la société SOCIETE3.) de contrôler les livreurs comme le soutiendrait à tort le requérant.

D'autre part, contrairement à ce qu'allèguerait le requérant, la société SOCIETE3.) n'aurait disposé d'aucun pouvoir de sanction à l'égard de celui-ci.

Le contrat de services ne contiendrait aucun catalogue de sanctions ni de système de pénalité.

Tel qu'illustré dans l'ensemble des échanges versés en cause, les parties auraient entretenu « *une relation d'égal à égal et non pas une relation de subordination* ».

Par ailleurs, la non-éligibilité au « *minimum garanti* » commercial ne saurait être considérée comme l'exercice par le prétendu employeur d'un pouvoir de contrôle et de sanction, alors que cette solution n'aurait été mise en place qu'à titre de mesure commerciale incitative, « afin que les prestataires soient incités à intensifier leurs prestations ». Il ne s'agirait pas d'un pouvoir de contrôle et de sanction.

En conclusion de ses développements concernant la relation contractuelle entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.), les parties défenderesses concluent que ce dernier aurait été pleinement libre d'exécuter les missions comme bon lui semblait et qu'il n'était aucunement soumis à un quelconque pouvoir de direction, de contrôle ou de sanction de la part de la société SOCIETE3.).

Il découlerait de ses développements que les parties auraient eu une relation de travail de nature indépendante qu'il n'y aurait pas lieu de requalifier la relation de travail subordonnée.

Dès lors, le tribunal du travail devrait se déclarer incompétent matériellement pour toiser l'ensemble des demandes de la partie requérante.

A partir de la page 42 de sa note de plaidoiries, les parties défenderesses ont procédé à l'analyse de la relation contractuelle entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.).

Les parties défenderesses contestent tout « *transfert de contrat* », alors que le contrat avec la société SOCIETE3.) aurait été résilié à l'initiative de PERSONNE1.) et qu'il a signé un nouveau contrat de prestation de services avec « SOCIETE1.) ».

Contrairement aux allégations de le requérant, la société SOCIETE1.) n'aurait jamais indiqué à celui-ci que son contrat serait « repris », mais simplement que son compte « MEDIA1.) » subsisterait.

Le contrat signé en date du 18 novembre 2022 entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) serait intitulé « *Contrat de services de livraison* ».

Les parties identifiées au Contrat de services seraient ont définies comme prestataire pour la société SOCIETE1.) et comme fournisseur pour le livreur.

Les termes définis dans le préambule de ce contrat de services, dont notamment les notions de prestaire, de fournisseur, de mission ou encore de service appartiendraient incontestablement au « *champ lexical de la prestation de services* ».

L'article 2 du contrat préciserait son objet, à savoir la fourniture par le fournisseur d'un service de livraison à l'égard du prestataire, étant précisé que le service à fournir consisterait en la récupération de biens consommables à un point A (auprès d'un restaurateur), au transport de ces biens et à la livraison de ladite commande à un point B (au client final). Chaque commande constituerait une mission.

Le requérant aurait été libre de décider s'il souhaite travailler et il aurait encore été libre de choisir les équipements pour prester le service.

Les parties auraient encore convenu du paiement d'honoraires. Il est renvoyé à l'article 4 du contrat. Ainsi, le livreur aurait perçu une contrepartie onéreuse pour chacune des missions (livraisons) accomplies, définie comme honoraires.

En outre, les parties auraient convenu que les factures hebdomadaires seraient établies via un système d'auto-facturation.

Par définition, les honoraires constitueraient la contribution perçue par les personnes exerçant une profession indépendante. L'établissement de factures serait d'ailleurs propre à une relation purement commerciale.

Les factures seraient automatiquement établies via l'application « *MEDIA1.)* » selon les courses effectuées par les livreurs et enregistrées dans ladite application.

Ainsi, cette auto-facturation ne saurait être considérée comme indice de relation subordonnée de travail.

De plus, la soumission du requérant ou non à la TVA serait par ailleurs rappelé sur les factures établies par la société SOCIETE1.).

Par conséquent, le salaire étant considéré comme une rémunération pour un contrat de travail ne serait pas inclus dans cette définition et ne ferait donc pas l'objet d'une taxe sur la valeur ajoutée.

En outre, les modalités d'acceptation et de contestation des factures aurait également été convenu d'un commun accord entre les parties.

Il s'agirait inéluctablement de « *marqueurs fort d'une relation professionnelle indépendante et d'une relation contractuelle entre deux commerçants* ».

A l'article 5 du contrat, les parties auraient convenu des garanties et reconnaissances du fournisseur. PERSONNE1.) aurait ainsi confirmé notamment qu'il dispose de toutes les autorisations nécessaires afin de prêter en tant qu'indépendant sur le territoire luxembourgeois, qu'il réside au Luxembourg, qu'il s'est conformé à toutes les obligations fiscales, sociales ou encore administratives s'imposant à lui en sa qualité d'indépendant ou encore et qu'il se conformerait, dans le cadre de l'exécution du contrat de prestation de services, à toutes les exigences du RGPD.

PERSONNE1.) aurait donc confirmé être autorisé à contracter et agir en tant que livreur indépendant.

Ce même article 5 aurait prévu ce qui suit : « *rien dans le présent Contrat n'implique la conclusion d'un contrat de travail entre le Fournisseur et le Prestataire (ou tout Multidevice). Aucun lien de subordination n'est créé par le Contrat. Le Prestataire n'exerce et n'exercera aucune direction, contrôle ou supervision sous la direction du Fournisseur* »

Le préambule indiquerait en outre que PERSONNE1.) posséderait une autorisation d'établissement.

En signant le contrat avec la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) aurait confirmé de remplir les conditions préalables suivantes, à savoir qu'il est légalement autorisé à prêter le service notamment par le biais d'une autorisation commerciale, qu'il est valablement inscrit à la sécurité sociale en tant qu'indépendant et qu'il est valablement immatriculé à la TVA.

Dès lors, le contrat conclu avec la société SOCIETE1.) ne saurait être interprété comme un contrat de travail, alors que les parties auraient expressément convenu qu'il n'existait aucun lien de subordination entre elles.

L'article 7 serait relatif aux responsabilités du fournisseur et l'article 8 réglerait la possibilité pour le fournisseur d'embaucher et de sous-traiter. L'article 10 réglerait les modalités de résiliation du contrat.

Les parties au contrat auraient donc convenu les éléments suivants :

- une mission déterminée, à savoir le retrait d'une commande dans un restaurant et la livraison de la commande récupérée à l'adresse de livraison ;
- une rétribution via le paiement d'honoraire pour chaque mission de livraison accomplie;
- une absence d'aliénation de l'indépendance dans la mesure où il est clairement établi dans le contrat que le livreur est indépendant tant dans son organisation du travail que dans la durée de son travail et agit comme indépendant.

Ces éléments permettraient de définir la notion de contrat de prestation de services, à savoir : la prestation d'un travail ou d'une mission déterminée, d'ordre intellectuel ou manuel, à titre onéreux et impliquant une exécution sans aliénation de l'indépendance de celui qui est appelé à l'exécuter seraient donc pleinement constitués.

Les parties défenderesses concluent que les parties auraient convenu d'un commun accord d'entrer dans une relation de travail indépendante et que le contrat de service de livraison conclu ne présenterait aucun signe que les parties seraient en réalité liées par un contrat de travail.

Dans la note de plaidoiries des parties défenderesses, il est ensuite indiqué que, dans la relation contractuelle entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) aurait voulu travailler et se présenter comme indépendant, qu'il aurait signé le contrat en tant qu'indépendant qu'il aurait disposé d'une autorisation d'établissement, qu'il se serait inscrit à la TVA et qu'il aurait eu recours aux services d'un comptable pour l'aider dans les démarches administratives qui lui incombaient en sa qualité d'indépendant.

Il est encore affirmé que PERSONNE1.) aurait également presté en tant que livreur pour d'autres clients.

Par ailleurs, tout au long de sa relation avec la société SOCIETE1.), il se serait comporté comme un indépendant et n'aurait par ailleurs pas hésité à rappeler à de multiples reprises à la société SOCIETE1.) *« qu'elle n'était qu'un de ses « clients » et non pas son « patron » puisqu'il est un « indépendant ».*

Il est encore rappelé que PERSONNE1.) aurait travaillé à la tâche et aurait été rémunéré à la tâche. Il aurait été payé sur base de factures à la livraison.

Le paiement des factures ne constituerait pas un versement de salaire.

A l'instar de la relation avec la société SOCIETE3.), il aurait été prévu dans le contrat conclu avec la société SOCIETE1.) que PERSONNE1.) aurait été libre d'exécuter son travail, que ni la durée du travail ni les horaires de travail n'auraient été imposés, qu'il y aurait eu possibilité de refuser des commandes au cours des shifts réservés, qu'il n'y aurait pas de congé convenu et qu'il n'y aurait pas eu d'obligation de justifier ses absences.

Ainsi, l'absence d'obligation de se conformer à une durée de travail et à un horaire de travail précis et contraignant, la liberté dans la détermination des dates de congé et de vacances, l'absence d'obligation de justifier ses absences, de pointer, de prévenir en cas d'absence caractériseraient manifestement l'existence d'une relation de travail indépendante, non subordonnée, de sorte que la demande de requalification du contrat de prestation de services en contrat de travail ne serait pas fondée.

PERSONNE1.) aurait encore exécuté ses tâches en dehors de tout lien de subordination et la société SOCIETE1.) n'aurait eu exercé aucun contrôle et n'aurait eu aucun pouvoir de sanction.

Il est renvoyé aux développements résumés ci-avant ainsi qu'à la note de plaidoiries des parties défenderesses, pages 63 à 77.

En termes de conclusion, les parties défenderesses considèrent que le requérant aurait été pleinement libre d'exécuter les missions comme bon lui semblait et qu'il n'aurait été aucunement soumis à un quelconque pouvoir de direction, de contrôle ou de sanction de la part de la société SOCIETE1.).

Il s'agirait d'une relation de travail de nature indépendante et il n'y aurait pas lieu de requalifier la relation de travail indépendante en relation de travail subordonnée.

Dès lors, le tribunal du travail serait incompétent *ratione materiae* pour toiser l'ensemble des demandes du requérant.

Finalement, en ce qui concerne la société SOCIETE2.), les parties défenderesses soulèvent l'absence de toute relation contractuelle entre parties que ce soit commerciale ou salariée.

Il est rappelé que la société SOCIETE2.) serait une société de technologie d'information gérant les applications « SOCIETE2.) » et « MEDIA1.) » ainsi que le site interne SOCIETE2.) et ne présenterait aucun lien avec le requérant.

Il est encore renvoyé aux développements exhaustifs contenus dans la note de plaidoiries des parties défenderesses, pages 78 à 83.

PERSONNE1.) aurait pertinemment su qu'il contractait d'abord avec la société SOCIETE3.) puis avec la société SOCIETE1.). La prétendue confusion qui aurait régné dans l'esprit du requérant ne constituerait « *qu'un argument de pure opportunisme* ».

Aucun lien n'ayant jamais existé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.), de sorte que cette société devrait être mise hors de cause dans le présent litige.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de constater l'absence d'une relation de travail subordonnée entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.).

S'il devait être considéré que les parties étaient aurai été liées par une quelconque relation contractuelle, il y aurait lieu de retenir qu'il s'agirait d'une relation de travail de nature indépendante et il n'y aurait pas lieu de requalifier la relation de travail indépendante en relation de travail subordonnée.

Dès lors, le tribunal du travail serait incompétent *ratione materiae* pour toiser l'ensemble des demandes du requérant.

MOTIFS DU JUGEMENT

Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail

Les parties défenderesses ont soulevé l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour connaître du litige en faisant plaider que PERSONNE1.) aurait en réalité été un indépendant et que les contrats conclus d'abord avec la société SOCIETE3.), puis avec la société SOCIETE1.) ne constitueraient pas des contrats de travail impliquant un lien de subordination.

Aucun lien de subordination n'aurait existé entre les parties.

PERSONNE1.) demande la requalification des contrats signés avec les sociétés SOCIETE3.), SOCIETE1.) et encore SOCIETE2.) alors qu'il estime qu'il résulterait des éléments du dossier permettant de conclure à un faisceau d'indices précis, réels et concordant, démontrant qu'il existe un lien de subordination entre le chauffeur-livreur et les sociétés employeuses respectives.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception qui ne peut connaître que des affaires qui lui sont réservées par la loi.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur. Le lien de subordination juridique est le critère essentiel de tout contrat de travail.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

L'existence d'une relation de travail salariée ne dépend en effet ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

Le critère essentiel du contrat de travail étant le lien de subordination qui est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements d'un subordonné, il convient de rechercher si un tel lien existait entre parties.

Le contrat de travail s'analyse en effet en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE1.) a signé successivement deux contrats.

En premier lieu, un contrat a été signé en date du 19 avril 2022 entre PERSONNE1.) et la société anonyme SOCIETE3.) dénommé « *Accord sur les services de livraison* ».

En second lieu, un contrat a été signé en date du 18 novembre 2022 entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) dénommé « *Contrat de services de livraison* ».

Les deux conventions écrites se réfèrent toutes à des prestations de service de la part du fournisseur-livreur sous le statut d'indépendant.

Dans un article 5 (b) contenu dans les deux contrats, les parties ont convenu que le contrat ne crée aucun lien de subordination.

Le tribunal de ce siège fait à ce sujet siennes les plaidoiries de la partie défenderesse pour les adopter dans leur intégralité pour ce qui concerne l'absence de toute relation contractuelle entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

En principe donc, le contrat de travail se définit comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De la définition découlent trois éléments constitutifs irréductibles: la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Ces critères marquent la différence fondamentale du salarié avec le travailleur indépendant.

Le contrat de prestation de services se caractérise quant à lui par la prestation d'un travail ou d'une mission déterminée, d'ordre intellectuel ou manuel, à titre onéreux, impliquant une exécution sans aliénation de l'indépendance de celui qui est appelé à l'exécuter.

Or, il est de jurisprudence constante que l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du travailleur et que la preuve de la relation de travail et de ses éléments caractéristiques peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination.

Aussi, il y a donc lieu d'analyser tous les éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal pour déterminer si les deux contrats appelés contrats de services de livraison conclus entre les parties présentent le cas échéant tous les éléments d'un contrat de travail et seraient à requalifier en contrats de travail conformément à la demande de PERSONNE1.).

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, il y a lieu de prendre en considération non seulement les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties, mais également les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent (cf. cour d'appel, 21 avril 2022, n°CAL-2021-00027 du rôle).

Etant donné qu'il y a lieu de prouver l'existence ou la formation d'un lien de travail, il convient de se rapporter aux dispositions des articles 1315 et suivants du Code civil. Il appartient dès lors en principe au salarié demandeur, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail ou d'emploi le liant à son employeur, donc de la subordination juridique, d'établir cette existence.

La charge de la preuve de l'existence du contrat de travail et de son caractère réel incombe à celui qui s'en prévaut, de sorte qu'il appartient donc à PERSONNE1.) d'en établir l'existence.

Comme il vient d'être remarqué, la qualification faite par les parties, si elle constitue un indice important concernant la volonté des parties, ne lie pas le juge, qui doit analyser l'intégralité des stipulations contractuelles ainsi que les relations effectives entre parties pour apprécier sa compétence.

En l'espèce, les parties, aux termes des deux contrats litigieux, s'étant référées elles-mêmes à des prestations de service d'indépendant, il appartient donc à la partie requérante de rapporter la preuve d'une situation contredisant leur volonté affichée.

Ainsi, si les contrats conclus entre PERSONNE1.) et les sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE1.) en soi ne permettent partant pas de conclure à l'existence d'un contrat de travail entre parties, encore faut-il analyser si, en pratique, les relations entre parties n'ont pas présenté les caractéristiques d'un contrat de travail.

PERSONNE1.) fait valoir plusieurs éléments, qui selon lui, établissent son statut de salarié des parties défenderesses.

En premier lieu, pour ce qui est l'exécution du travail, PERSONNE1.) a notamment avancé, concernant la première relation contractuelle avec la société SOCIETE3.), qu'il aurait été obligé de télécharger l'application « SOCIETE2.) », qu'il aurait été obligé de permettre à cette application d'accéder à sa position GPS et il aurait été obligé de se situer dans une zone de livraison afin de pouvoir accéder à l'offre des commandes.

En outre, les conditions de travail auraient été strictement encadrés, en ce qui concerne les modalités de récupération des commandes auraient été définies, l'obligation d'accepter toutes les commandes pendant un créneau horaire et de rester connecté, l'équipement aurait été imposé.

Or, les contraintes imposées au requérant en termes de règles de fonctionnement, tels notamment le téléchargement d'une application (« SOCIETE2.) » et « MEDIA1.) »), la géolocalisation pour des buts d'informer le restaurateur ainsi que le client final de l'état d'avancement de la livraison, d'utiliser un équipement au choix du requérant, les modalités dans la gestion des commandes et dans la livraison à effectuer, ne sont pas à qualifier d'ordres concernant l'exécution du travail, mais de règles spécifiques liées à la nature du contrat ayant lié les parties et la nature de la prestation du service convenu.

PERSONNE1.) a encore fait valoir l'absence de négociation du contrat et que le contrat n'aurait été qu'un formulaire préétabli téléchargé sur le site internet SOCIETE2.), il convient de constater qu'il s'agit d'indices de nature à conclure à un contrat de prestation de services d'indépendant et non pas d'un contrat de travail.

En outre, ce n'est pas non plus parce que le requérant ne pouvait pas négocier les tarifs de livraisons et ce qui lui a été payé comme il le prétend tel n'est pas non plus un signe de subordination, mais tout au plus de dépendance économique.

En ce qui concerne le « *mail de bienvenue* » invoqué par PERSONNE1.) et dont il verse une copie d'un tel mail adressé à PERSONNE2.) parce qu'il ne dispose plus du sien, il convient de remarquer que même à supposer que celui du requérant ait été identique, il ne contient pas d'éléments pertinents de nature à constituer un indice en faveur d'un contrat de travail.

Ensuite, quant à la rémunération, PERSONNE1.) relève que les contrats resteraient vagues et ne contiendraient pas de tarif, qu'il serait fait référence à des frais de livraisons ou encore honoraires à payer au fournisseur sur base de factures hebdomadaires. En outre, il y aurait eu des conditions strictes pour obtenir le « *minimum garanti* ».

Force est de constater que le mode de rémunération, tel que fixé et appliqué en l'espèce, ne caractérise pas non plus contrat de travail.

En effet, PERSONNE1.) n'a pas perçu un salaire ni dans la relation contractuelle avec la société SOCIETE3.) ni dans celle avec la société SOCIETE1.).

Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) a été rémunéré sur base de factures établies hebdomadairement pour les services prestés, les montants variant ainsi chaque semaine en fonction des livraisons effectuées.

Le paiement de prestations par voie de factures ne constitue pas le versement d'un salaire, mais relève d'une relation commerciale.

Pour ce qui est l'argument de PERSONNE1.) relatif à un système d'« auto-facturation » et de factures émises par voie électronique par le prestataire pour le compte du fournisseur, il est sans pertinence de savoir si celles-ci ont été dressées par le fournisseur lui-même ou s'il elles avaient été préparées pour des raisons de commodité. En tout état de cause, il ne s'agit pas d'un indice de nature à établir un lien de subordination.

Pour ce qui est du « *minimum garanti* » permettant de gagner jusqu'à 20 euros l'heure, PERSONNE1.) a reproduit les mentions indiquées sur le site « SOCIETE2.) » et les conditions de cette « *incentive* » pour les « MEDIA1.) ».

Comme l'ont à juste titre fait plaider les parties défenderesses, cette notion est étrangère avec le salaire minimum garanti prévu dans le Code du travail.

Par ailleurs, ce « *minimum garanti* » n'est plus prévu dans le contrat conclu avec la société SOCIETE1.), mais se retrouve sur l'application « MEDIA1.) ».

Selon les parties défenderesses, il s'agit d'un bonus alors que cet élément de rémunération n'a pas été convenu dans le contrat de services. Elles insistent pour dire qu'il s'agirait d'un « *bonus incitatif* » commercial mis en place afin de fidéliser les livreurs indépendants et de les encourager à prêter les shifts au cours desquels la demande est la plus forte.

Comme il résulte de la formulation et de la définition de ce qui est malencontreusement appelé « *minimum garanti* » qu'il ne peut s'agir du paiement du salaire minimum garanti tel que prévu dans un contrat de travail, mais d'un supplément à régler sous certaines conditions.

Les arguments soulevés par le requérant en ce qui concerne cet élément ne permettent pas non plus d'y voir un indice pertinent pour conclure à une relation de travail.

Ensuite, la subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Cette autorité du chef d'entreprise a comme contrepartie l'absence de tout risque économique assumé par le salarié dans son activité.

Pour ce qui est plus particulièrement du lien de subordination, élément essentiel caractérisant le lien du salarié par rapport à l'employeur, PERSONNE1.) s'est référé au défaut d'exclusivité, à un pouvoir de contrôle et de sanction appliqué et exercé par les parties défenderesses, le refus de payer le « *minimum garanti* », une pseudo liberté d'accepter ou de refuser des commandes, l'absence de liberté de choisir son équipement et de se mettre hors ligne et la localisation GPS.

Parmi les pièces versées en cause par le requérant, notamment les pièces 23, 24, 25, 28 et 29, il s'agit de captures d'écran messages échangés sur l'application « MEDIA2.) » non datés et pour lesquels il n'appert même pas qu'elles concernent effectivement PERSONNE1.).

Ces pièces sont dépourvues de tout élément probant et ne sont pas pertinentes et concluantes pour établir un pouvoir de contrôle et de sanction des parties défenderesses et partant pour établir un lien de subordination.

Les autres échanges de messages versés en cause ne permettent pas non plus de caractériser un lien de subordination.

Des problèmes techniques abordés dans certains messages ne sont pas déterminantes pour conclure à des sanctions mis en œuvre.

Par ailleurs, PERSONNE1.) ne prouve pas non plus que le système de géolocalisation ait servi par les parties défenderesses à des fins de contrôle de ses prestations.

Il n'est pas d'avantage prouvé que PERSONNE1.) ait été soumis à des horaires imposés, respectivement ait subi des contraintes dans l'organisation de ses prestations ou encore qu'il ait été contraint de travailler exclusivement pour les parties défenderesses et qu'il ne lui ait pas été possible de se mettre « *off line* ».

En outre, il reste en défaut d'établir l'existence d'un algorithme utilisé par les parties défenderesses dans l'attribution des commandes.

Il résulte des éléments du dossier que lorsque le fournisseur a souhaité être éligible pour le « *minimum garanti* » qu'il lui était interdit de prêter pour d'autres clients pendant les shifts réservés. Ce système est donc resté facultatif et ne permet pas de constituer un élément de nature à étayer un lien de subordination.

Il convient encore de relever que la société SOCIETE1.) n'a pas licencié PERSONNE1.) contrairement à ce qu'il affirme, mais a mis fin au contrat conformément à l'article 10 définissant les modalités de résiliation pour les deux parties.

Par ailleurs, PERSONNE1.) a obtenu une autorisation d'établissement pour exercer en tant que commerçant, l'activité de transport national de marchandises par route avec des véhicules de moins de 3,5 tonnes qui lui a été délivré par le Ministre des Classes Moyennes en date du 7 juillet 2022.

Il a dès lors d'ailleurs entrepris les démarches en ce sens au cours de la relation contractuelle avec la société SOCIETE3.).

Par ailleurs, il y a lieu d'observer qu'au plus tard en signant le contrat de services de livraison avec la société SOCIETE1.) en date du 18 novembre 2022, il a été pleinement conscient de la nature des relations contractuelles.

A cet égard, il convient encore de mentionner un mail de réclamation concernant le « *retard de la paie* » envoyé par PERSONNE1.) en date du 30 septembre 2022 à l'adresse mail « *SupportMEDIA1.)* » dans lequel il a écrit « *le paiement devra venir comme avant car on a aussi des sommes à payer comme indépendant* ».

Dans un message « MEDIA2.) » du 28 septembre 2022, il a écrit: « *We who are self-employed also have to pay € 630 for health insurance, petrol, etc.* » (pièces 73 et 74 des parties défenderesses).

PERSONNE1.) a encore formulé une offre de preuve par témoins qui se trouve reproduite ci-avant.

Le tribunal du travail se doit cependant d'écarter cette offre de preuve alors qu'elle n'est ni pertinente ni suffisamment précise et qu'elle ne permet pas de mettre en doute les termes mêmes des contrats signés entre parties. En outre, les faits offerts en preuve manquant également de précision et partant de pertinence.

Finalement, il convient encore de remarquer que l'appréciation des éléments factuels et contractuels s'est faite sur base des éléments du dossier et à un moment où la Directive (UE) 2024/2831 du Parlement européen et du Conseil du 23 octobre 2024 relative à l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du travail via une plateforme n'a pas encore été transposée en droit luxembourgeois.

Etant donné que le tribunal du travail doit procéder à une appréciation in concreto au cas par cas, des éléments du dossier, les jurisprudences citées ne sont pas tels quelles transposables au cas de la présente espèce.

En l'espèce, les clauses des deux contrats démontrent qu'il s'agit bien de contrats d'indépendant sans pouvoir être qualifié de contrat de travail apparent.

Ainsi, les indices présentés par le requérant, même pris dans leur ensemble, ne constituent pas un faisceau d'éléments concordants et concluants pour dégager un lien de subordination et permettant donc la requalification des contrats de services en contrats de travail.

En effet, sur base des développements qui précèdent, le tribunal de ce siège estime que le mode de rémunération (paiement pour chaque livraison effectué, facturation), le choix dans l'organisation des horaires de travail (choix des créneaux horaires et des zones de livraison), l'absence de durée de travail imposée, la possibilité de fixer seul ses périodes d'inactivité ou de congés et leur durée, l'utilisation du propre matériel d'équipement par le fournisseur et la responsabilité pour ce dernier des charges y liées, les garanties et reconnaissances ainsi que les responsabilités stipulées dans les deux contrats, les modalités de résiliation y prévues, l'autorisation d'établissement du requérant, sont des éléments non compatibles avec le statut de salarié.

Le tribunal arrive à la conclusion que PERSONNE1.) a revêtu la fonction fournisseur de services indépendant.

En vertu de toutes les considérations qui précèdent, le tribunal du travail, compétent en application de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part et leurs salariés d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin, doit se déclarer incompétent « *ratione materiae* » pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Finalement, quant à la demande en production de pièces formulée par PERSONNE1.) sur base de l'article 288 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de remarquer que la production forcée de pièce présuppose que la pièce soit identifiée avec précision et qu'elle soit pertinente pour la solution du litige.

Les juridictions judiciaires peuvent, dans l'intérêt de la manifestation de la vérité, et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve, ordonner la production de pièces non signifiées, ni employées dans la cause, pourvu que la partie qui réclame l'apport desdites pièces, après en avoir déterminé la nature avec une suffisante précision, justifie de leur existence dans les mains de son adversaire et de motifs réels et sérieux pour qu'elles soient mises au procès (cf. Cour, 19 octobre 1977, Pas. 24, p. 46).

Il faut encore que la production forcée d'une pièce ou d'un renseignement soit indispensable à la manifestation de la vérité et que le demandeur ne dispose pas d'autres moyens d'obtenir la pièce ou le renseignement (cf. Cour, 5 novembre 2003, n°26588 du rôle).

Par ailleurs, en vertu de l'article 285 du Nouveau Code de procédure civile, le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée, ce qui signifie que la production doit présenter un intérêt pour la solution du litige : la production doit être utile, sinon indispensable (cf. JCL, procédure civile, v° production forcée de pièces, fasc. 623, n° 32).

Tel n'est cependant pas le cas en l'espèce.

En effet, loin de tendre à la preuve d'éléments de fait précis qui seraient contestés, la demande en question tend en réalité à la recherche de faits ou d'éléments susceptibles de justifier les demandes en droit.

Il y a donc lieu de retenir que les pièces, pour autant qu'elles aient été désignées avec une précision suffisante ce qui n'est notamment pas le cas pour la demande formulée oralement à l'audience du 12 mars 2025, n'auraient pas été pertinentes pour la solution du litige.

La demande est partant à rejeter pour ne pas être fondée, pour défaut de précision et de pertinence.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

Les parties défenderesse n'ayant pas établi qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens de l'instance, sont également à débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit les demandes en la pure forme;

donne acte aux parties qu'elles ont limité les débats à la question de la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître des demandes;

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 450/23 et L-TRAV 834/24;

se déclare incompétent *ratione materiae* pour connaître des demandes de PERSONNE1.);

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.), de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ainsi que de la société anonyme SOCIETE3.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure Civile ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG