

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3971 /25  
L-TRAV-833/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**JEUDI 4 DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLEES, juge de paix  
Gabriel LA TERZA  
Jean-Paul FRIEDRICH  
Guy SCHUBERT

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier en chef

**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, demeurant à Luxembourg.

**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.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 12 février 2025, 15 heures, salle n° JP.0.02.

Après une remise, l'affaire fut fixée à l'audience du mercredi, 8 octobre 2025, à 15 heures, salle JP.0.02, pour plaidoiries.

Lors de cette audience, l'affaire fut utilement retenue. Maître Virginie VERDANET, 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.

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 fixé, le

## JUGEMENT QUI SUIVIT:

### PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 28 novembre 2024 et portant le numéro de rôle 833/24, 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 requête est conçu comme suit :

«

#### 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 SOCIETE5.), les mails provenant de l'adresse MAIL1.) et le canal Telegram « SOCIETE2.) » ;*

*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 SOCIETE5.), 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<sup>er</sup> 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;*

*Dès lors, requalifier « l'accord sur les services de livraison » du 7 juin 2022 contrat de travail, ainsi que le « contrat de services de livraison » du 17 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 7 juin 2022 au 16 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. Le remboursement de la T.V.A : **p.m. euros nets** ;
6. 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 ;
7. Article 30.1. : Les frais de repas (article 21 CCT Transport) : p.m. euros nets ;
8. . 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 ;
9. Article 13 : Les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) (article 1 1 CCT transport) : **4.790,33 euros nets + p.m. euros nets** ;
10. Frais pour une demande d'autorisation d'établissement (pièce84): **24 euros nets** ;
11. Frais de déclaration sur l'honneur (**pièce 85**) (pour obtenir l'autorisation d'établissement) : **150.- euros nets** ;
12. Frais de garage (« siège social » : loyers et charges) (**pièces 86 et 87**) **4.750.- euros nets + p.m. euros nets** ;
13. Le remboursement de la part patronale des cotisations sociales (**pièce 88**): 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 17 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 ;*

*Condamner dès les sociétés **SOCIETE3.) S.A.** et **SOCIETE1.) sarl** 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 du dispatch sur TELEGRAM (« support SOCIETE2. ») adressé à Monsieur PERSONNE1.) courant juin 2022, sans préjudice à la date exacte (exemple avec Monsieur PERSONNE2.) **pièce 18** ;
- 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 ;
- Toutes les conversations depuis juin 2022, sans préjudice quant à la date exacte, entre le requérant et le **Dispatch sur Telegram** nommé « **SOCIETE5.) support** » / SOCIETE6.) et SOCIETE7.), lesquelles démontrent les instructions données et les sanctions envers le requérant ;
- Tous les mails échangés avec MAIL1.) depuis juin 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 SOCIETE5.)**, 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 les 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. *Le remboursement de la T.V.A. : **p.m. euros nets** ;*
6. *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;*
7. *Frais pour une demande d'autorisation d'établissement (**pièce 84**): **24 euros nets** ;*
8. *Frais de déclaration sur l'honneur (**pièce 85**) (pour obtenir l'autorisation d'établissement) : **150.- euros nets** ;*
9. *Frais de garage (« siège social » : loyers et charges) (**pièces 86 et 87**) : **4.750.- euros nets + p.m. euros nets** ;*
10. *Le remboursement de la part patronale des cotisations sociales (**pièce 88**): p.m. euros nets ;*

*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 :*

11. *Article 30.1. : Les frais de repas : p.m. euros nets ;*
12. *Articles 30.1 et 30.2 : Les frais de route et indemnités kilométriques : **p.m. euros nets** ;*
13. *Article 13 : Les débours professionnels (frais de carburant, parking, révision du véhicule, changement des pneumatiques et assurances, etc.) : **4.790,33 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 ;*

4. **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 8 octobre 2025, 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.

## **FAITS**

En date du 7 juin 2022, PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.) ont signé un contrat dénommé « accord sur les services de livraison ».

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.) (l'« App ») 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. Ces Frais de livraison sont basés sur la distance entre le restaurant et le client de SOCIETE2.) ».

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.) par « SOCIETE8.) »:

(SCAN)

Le même jour, en date du 17 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 du contrat est identique.

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

PERSONNE1.) déclare avoir démissionné en août 2023.

Dans un courriel du 15 août 2023 adressé par PERSONNE1.) à l'adresse électronique « MAIL1.) », celui-ci rappelle sa démission et réclame le paiement de diverses factures.

## **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 fait plaider avoir réellement pensé être un indépendant travaillant pour la société SOCIETE2.) en s'inscrivant sur son site internet pour faire la livraison de des repas aux clients de cette société. Or, il se serait aperçu qu'en pratique, il n'aurait pas été un réel indépendant, alors que les conditions de travail et les sanctions implicites l'auraient finalement placé dans un lien de subordination.

En réalité, il aurait été un « *travailleur de plateforme* » tel que défini par 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.

Ainsi, il aurait été engagé par une société pour effectuer des missions de livraison de repas à des particuliers ayant effectué leur commande via une plateforme nommée SOCIETE2.), en utilisant des applications sur GSM imposées par les sociétés défenderesses.

Son recrutement en tant que chauffeur-livreur se serait fait en remplissant un formulaire de candidature sur le site internet de la société SOCIETE2.) au mois de juin 2022 « afin de pouvoir effectuer des livraisons, en tant qu'indépendant, pour les clients de SOCIETE2.) sarl auprès de restaurants partenaires de SOCIETE2.) sarl ».

Ensuite, il aurait reçu un premier mail le dirigeant vers une page contenant un contrat avec « SOCIETE2.) », sous format PDF prérempli, à signer.

Il s'agirait du contrat signé le 7 juin 2022, à savoir le contrat dénommé « *accord sur les services de livraison* » signé entre lui-même et la société SOCIETE3.).

En date du 8 juin 2022, il aurait reçu un mail de bienvenue de « SOCIETE8.) » envoyé de l'adresse mail « MAIL1.) », qui aurait indiqué l'organisation des missions du livreur et les outils que ce dernier doit utiliser, à savoir l'utilisation d'une application pour smartphone, l'« *App SOCIETE5.)* », le canal de communication via l'application « Telegram » avec « SOCIETE2.) » et l'adresse mail « MAIL1.) ».

En date du 17 novembre 2022, il aurait reçu un mail de l'adresse électronique « MAIL1.) », lui demandant de signer un autre contrat. Il se serait agi également d'un contrat préétabli.

Selon ce mail, il n'y aurait aucun changement pour lui, en dehors du nom de la société effectuant les paiements.

Ayant voulu continuer à travailler avec SOCIETE2.), il aurait donc signé le nouveau contrat le même-jour, soit en date du 17 novembre 2022, avec la société SOCIETE1.). Ce contrat aurait été dénommé « *contrat de services de livraison* ».

PERSONNE1.) est d'avis qu'il s'agirait d'un transfert d'entreprise.

Il fait en outre plaider qu'en pratique, il aurait été lié dans un lien de subordination par rapport aux parties défenderesses, à travers un réseau de sociétés toutes liées les unes aux autres :

La société SOCIETE2.) aurait recruté les livreurs (les « SOCIETE5.) ») sur son site internet. Un mail lui aurait été envoyé, lui demandant de signer un contrat prérempli, avec « SOCIETE2.) ». Les paiements auraient été effectués par la société SOCIETE3.).

Des mails auraient ensuite été envoyés par « SOCIETE2.) » / « SOCIETE8.) » via l'adresse « MAIL1.) » pour l'organisation du travail. « SOCIETE8.) » l'aurait informé qu'une autre société allait s'occuper des paiements et qu'il fallait signer le nouveau contrat prérempli en annexe d'un mail, s'il souhaitait continuer à travailler.

La société SOCIETE2.), via les messages de son dispatch sur Telegram, aurait contrôlé le livreur, lui retirant des courses, le mettant hors ligne à distance, le contactant constamment pour savoir s'il était bien connecté dans l'application, si le Dispatch ne le voyait pas connecté alors qu'il l'était.

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 en réalité 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.).

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 aurait été son réel employeur.

Il relève une confusion totale pour le chauffeur-livreur en ce qui concerne l'identité de la partie contractante et conclut que le montage contractuel mis en place par la plateforme SOCIETE2.) n'aurait d'autre but que de dissimuler le lien de subordination.

PERSONNE1.) déduit qu'il s'agirait d'un groupe de sociétés, constituant une unité économique et sociale.

Pour ce qui est des explications du requérant relatives au système des sociétés intervenantes, il est renvoyé à la requête introductive d'instance du 28 novembre 2024, points 20) à 36).

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'élèvent 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, il 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.

PERSONNE1.) estime que l'analyse des documents versés en cause 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 les parties défenderesses.

Il 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. Les contrats auraient été préétablis. Le chauffeur-livreur serait appelé « *Fournisseur* » dans les deux contrats signés avec la société SOCIETE3.) et la société SOCIETE1.).

Il est d'avis qu'en remplissant un formulaire sur le site internet de la société SOCIETE2.), « *la personne ne sait pas qu'elle entre dans un groupe structuré adhérant à un modèle économique propre aux plateformes* » et que l'impossibilité pour le travailleur de négocier les éléments essentiels du contrat, à savoir le prix de la prestation (tarifs) et sa rémunération, démontrerait qu'il n'agit ni en toute liberté ni en véritable autonomie commerciale, comme on pourrait l'attendre d'un indépendant.

Ce manque d'autonomie sur les conditions économiques de sa prestation implique qu'il se conformerait à un cadre imposé par un donneur d'ordre, ce qui constituerait un indice fort de subordination juridique.

PERSONNE1.) relève que, concernant le premier contrat dénommé « *accord sur les services de livraison* » conclu avec entre la société SOCIETE3.) en date du 7 juin 2022, cette société se serait fait nommer « SOCIETE2.) ».

Le 8 juin 2022, il aurait reçu un « *mail de bienvenue* » signé par SOCIETE8.), provenant de l'adresse électronique « 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.) *Team* », se trouveraient les coordonnées de la société SOCIETE3.).

Ce mail expliquerait que, pour organiser ses missions en tant que chauffeur-livreur, il aurait dû utiliser des outils précis, à savoir l'application « SOCIETE5.) » ainsi que l'adresse mail l'adresse mail MAIL1.) et le canal Telegram 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, 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 (le tribunal renvoie aux points 52 à 54 de la requête).

Concernant ensuite le second contrat envoyé par SOCIETE2.), à savoir le contrat conclu avec la société SOCIETE1.) en date du 17 novembre 2022, PERSONNE1.) fait valoir avoir conclu un nouveau contrat intitulé « *contrat de services de livraison* », 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 Telegram) comporteraient des renvois à « SOCIETE2.) », que l'utilisation de l'application SOCIETE2.) aurait été prévue.

Il aurait dû télécharger l'application « SOCIETE5.) ». La manière de fonctionner aurait été la même que pour la société SOCIETE3.).

Par ailleurs, la société SOCIETE1.) aurait été en mesure de créer des comptes pour les chauffeurs-livreurs directement dans l'application SOCIETE5.).

Le contrat aurait ainsi indiqué ainsi que toutes les missions et les détails seraient disponibles sur cette application SOCIETE5.), et que la société SOCIETE1.) paierait les salaires, appelés « *frais de livraison* » dans l'application SOCIETE5.). Les fiches de salaire auraient été uniquement téléchargeables via l'application SOCIETE5.).

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

L'application SOCIETE2.) puis SOCIETE5.) 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 « SOCIETE5.) support » aurait été l'application Telegram.

Le dernier moyen de communication principal aurait l'adresse électronique «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.) / SOCIETE5.) pour communiquer avec « *les clients* » de la société SOCIETE2.), l'application Telegram pour communiquer avec le dispatch « SOCIETE5.) support » et l'adresse mail pour communiquer avec « *l'équipe SOCIETE2.)* ».

A partir du point 85) 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.).

A partir du point 109) de sa requête, PERSONNE1.) explique qu'avant le 1<sup>er</sup> 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, Diamant Pro) 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 Diamont Pro* ».

Ce système de badges n'aurait plus été utilisé à partir du 1<sup>er</sup> 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 SOCIETE5.) 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 110 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.) que dans les consignes mentionnées dans l'application SOCIETE5.).

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 la garantie est calculée à partir du moment de la connexion jusqu'au moment de la déconnexion du via l'Application SOCIETE5.) 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 Telegram, 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 Telegram* ».

Les sociétés défenderesses auraient eu la main mise sur la tarification de chaque commande à travers l'application « SOCIETE5.) ». Le prix de chaque course lui aurait été imposé, sans marge de négociation sur le taux horaire de rémunération.

Quant à la rémunération, il 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 ».

Les deux contrats respectifs auraient prévu 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 prix de chaque course lui aurait été imposé, sans marge de négociation sur le taux horaire de sa rémunération.

De plus, de multiples commandes n'auraient pas donné lieu à une juste rémunération.

Il fait encore valoir qu'il aurait essayé de contester auprès de « *support SOCIETE5.)* » de SOCIETE2.) cette basse rémunération, mais il se serait heurté à un refus (point 120 de la requête).

Il indique encore que 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* ». Aux points 118-119 de la requête, il donne des exemples à cet égard. Cela aurait donné e lieu à des « *courses abusives* ».

Il n'aurait pas pu refuser une commande au risque d'être sanctionné par une perte de rémunération. 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 « SOCIETE5.) » 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 124) à 159).

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 « SOCIETE5.) » 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* ».

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 « Telegram SOCIETE2.) » ait en permanence accès à sa localisation.

En cas d'absence de localisation GPS, SOCIETE2.) aurait unilatéralement décidé de le sanctionner en ne le payant pas au « *minimum garanti* ».

Les difficultés liées à l'application auraient entraîné une absence de rémunération des shifts ce qui l'aurait obligé à trois reprises de réclamer le paiement de ses shifts auprès du « support SOCIETE5.) ».

PERSONNE1.) soulève encore qu'il y aurait eu un contrôle constant sur ses missions effectuées par les parties défenderesses. Il est renvoyé aux exemples citées dans la requête aux points 133 à 137.

Ensuite, PERSONNE1.) fait valoir 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 les contrats conclu avec la société SOCIETE3.), puis 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. Il est renvoyé aux points 138 à 145 de la requête.

Le refus d'une commande aurait également amené à un retrait de « *bonus* » et l'aurait encore empêché d'obtenir par la suite autant de propositions de commandes qu'avant le refus, en étant bloqué dans l'application le plaçant dans une file d'attente.

Il fait encore avancer avoir été sanctionné par le dispatch, notamment par l'absence de rémunération au minimum garanti, alors qu'il aurait réclamé le paiement de son shift. Le motif de la sanction aurait été l'ignorance de certaines commandes. Or, en réalité, il se serait agi de problèmes techniques avec la connexion à l'application. Il est renvoyé aux points 146 à 147 de la requête.

Il conclut qu'il n'aurait pas été libre de choisir et de livrer ses commandes selon son organisation personnelle, mais sous les ordres du dispatch de la société SOCIETE2.).

Par ailleurs, contrairement à ce qui aurait été stipulé dans les contrats, il n'aurait pas été libre dans ses horaires de travail (points 149 à 153 de la requête).

La liberté de réserver des shifts n'aurait pas non plus existé, dès lors qu'en refusant ou en ignorant une commande, il aurait été sanctionné.

Aux points 155 et 156 de sa requête, PERSONNE1.) relevée que les sociétés défenderesses, via SOCIETE2.), auraient commencé à lui demander d'effectuer des tâches ne lui incombant pas contractuellement, tel de s'occuper d'une imprimante dans un restaurant (pièce 72) ou d'avertir un client d'un retard dans la livraison (pièce 73). Il lui aurait fallu exécuter ces ordres sinon, il n'aurait pas été priorisé sur les autres commandes.

Aux points 157 à 159 de la requête, PERSONNE1.) fait état de l'obligation de se soumettre à la procédure de reconnaissance faciale qui n'aurait pas été prévue dans le contrat. Cette obligation lui aurait été imposée unilatéralement et aurait été soumise à une sanction en cas de non-respect.

Par ailleurs, il n'aurait pas été libre de choisir son équipement malgré ce qui aurait été prévu sans 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 relève encore l'absence de se mettre « *hors ligne* ».

Il estime que ces exemples monteraient le pouvoir de contrôle exercé sur lui par les parties défenderesses.

Dans sa note de plaidoiries, PERSONNE1.) a encore apporté les précisions suivantes :

Il y aurait eu un strict encadrement par les sociétés défenderesses des conditions de travail pour pouvoir obtenir le « *minimum garanti* » et que des sanctions auraient été prévues.

Dans ce contexte, le « travailleur » aurait eu l'obligation d'accepter toutes les commandes pendant un créneau horaire (shift) et même rester constamment connecté. Il aurait été suivi par le GPS. Même si, pour des raisons techniques, il n'aurait pas pu être connecté, le minimum garanti aurait été perdu pour tout le créneau horaires (shift). Il se réfère à cet égard à ses pièces 52 et 53.

En outre, il n'aurait pas fallu arriver en retard ni même en avance, car à partir de cinq minutes, il aurait également perdu le bénéfice du minimum garanti pour toute la période de shift réservée.

Il rappelle l'obligation pour le livreur de porter un équipement vestimentaire avec le logo de la société SOCIETE2.) pendant tout le créneau horaire. Des contrôles aléatoires auraient été possibles auprès des restaurants et des clients.

En outre, le livreur aurait dû travailler pendant le créneau-horaire exclusivement pour la société SOCIETE2.) et que, là encore, des contrôles aléatoires auraient été prévus.

A défaut du respect de toutes ces conditions, le minimum garanti n'aurait pas été payé, mais « *uniquement les courses effectuées pendant le shift réservé, donc uniquement quelques euros* ».

Selon PERSONNE1.), ce « minimum garanti » n'aurait pas constitué un simple outil incitatif ou commercial, comme affirmé par les parties défenderesses, mais un encadrement rigide, précis et systématique du travail.

Il s'agirait d'une manifestation d'un véritable pouvoir de direction, correspondant à la définition du lien de subordination juridique propre au contrat de travail.

PERSONNE1.) poursuit que le versement du « minimum garanti » serait conditionné à une série d'obligations précises et impératives, dont le non-respect entraîne la suppression automatique de la rémunération garantie.

Il est encore d'avis que les obligations suivantes constitueraient en réalité des exemples concrets de subordination déguisée : l'obligation d'acceptation de toutes les commandes pendant un créneau horaire, sans possibilité de refus, sous peine de perdre le droit au minimum garanti, l'obligation de rester connecté de façon ininterrompue à l'application (suivi GPS), avec une surveillance technique continue, y compris dans des situations indépendantes de la volonté du travailleur), ce qui démontrerait une exigence de disponibilité permanente et rigoureusement contrôlée, l'exclusion du minimum garanti en cas de retard ou d'avance supérieure à cinq minutes, signe d'une rigidité extrême dans l'organisation du temps de travail, contraire à la liberté dont dispose normalement un travailleur indépendant, l'obligation de porter une uniforme, contrôlé par des inspections aléatoires auprès de restaurants et clients ainsi que l'exclusivité exigée pendant le shift réservé, avec interdiction de travailler simultanément pour un tiers et mise en place de contrôles aléatoires, ce qui révélerait une exclusivité imposée incompatible avec la liberté d'organisation attendue d'un prestataire indépendant.

PERSONNE1.) conclut que ce système de « *minimum garanti* » serait pas un simple outil de marketing ou d'incitation commerciale comme l'affirment les parties défenderesses, mais constituerait un mécanisme sophistiqué de contrôle, reposant sur des critères impératifs, un suivi constant, des sanctions automatiques et une exclusivité professionnelle imposée traduisant un véritable pouvoir de direction et de contrôle. Il s'agirait donc d'un indice particulièrement probant du lien de subordination et non d'une relation contractuelle librement négociée entre deux parties indépendantes.

Il mentionne encore un « *bonus* » (une sorte d'indemnisation supplémentaire) accordé ponctuellement par le Dispatch de SOCIETE2.), non prévu dans un document contractuel, qui constituerait un type de rémunération discrétionnaire, conditionnée à l'acceptation implicite d'un désagrément ou d'une contrainte supplémentaire, et qui constituerait, selon lui, un indice supplémentaire du lien de subordination. Il se réfère à ses pièces 28, 29, 30, 31, 32, 34, 44 et 128.

Quant au système d'auto-facturation mis en place par les sociétés défenderesses, il fait valoir que les factures seraient générées automatiquement par l'une des sociétés du groupe, tantôt la société SOCIETE3.), tantôt la société SOCIETE1.), de sorte qu'il n'aurait eu aucun contrôle sur le contenu de la facture (quantités, tarifs, modalités).

Ce déséquilibre traduirait une absence d'autonomie contractuelle incompatible avec le statut d'indépendant, mais serait typique d'un rapport de travail subordonné.

Ce mode de rémunération ne résulterait donc pas d'une négociation commerciale libre, mais d'une organisation économique unilatéralement décidée par la plateforme SOCIETE2.) et les autres sociétés du groupe, ce qui constituerait encore un indice fort du lien de subordination juridique.

PERSONNE1.) relève en outre que l'application SOCIETE5.), dont le téléchargement lui aurait été imposé par la société SOCIETE3.) dans son « mail de bienvenue », puis par la société SOCIETE1.), énoncerait une obligation d'exclusivité. Il fait référence à sa pièce 26 l'informant que : « *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)* ».

Concernant le système de géolocalisation mis en place, le requérant fait valoir que les sociétés défenderesses lui auraient imposé que le Dispatch de la société SOCIETE2.) ait en permanence accès à sa localisation. Elles auraient exigé l'activation du GPS et le surveilleraient en permanence, allant jusqu'à le contacter via Telegram dès qu'il n'était pas visible sur l'application alors qu'il l'aurait été.

De plus, en cas d'absence de localisation GPS, quelle qu'en soit la raison, le Dispatch de la société SOCIETE2.) aurait décidé unilatéralement de le sanctionner en supprimant le paiement du « *minimum garanti* ».

Le requérant conclut que l'ensemble de ces éléments permettrait de déduire par présomption grave, précise et concordante que la géolocalisation ne serait pas utilisée à des fins purement logistiques, mais bien à des fins de surveillance, d'encadrement et de contrôle de l'exécution du travail.

Il est d'avis que la présence en ligne, la continuité de connexion et l'usage de la géolocalisation dans un tel cadre s'apparenteraient à un pouvoir de contrôle direct sur la prestation, analogue à celui exercé par un employeur sur un salarié et il renvoie à un arrêt de la Cour de cassation française du 28 novembre 2018 ayant retenu que ces critères pourraient être incompatibles avec le statut d'indépendant.

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.

Quant aux horaires de travail, le requérant soutient ne pas avoir été libre de choisir ses horaires, quand bien même les contrats affirment que le livreur était libre de choisir la page-horaires de travail (shift).

Or, en pratique, la société SOCIETE2.), à travers son application, aurait déterminé les shifts et le droit d'accès à ces shifts. Par ailleurs, il n'aurait pas choisi les horaires, mais aurait dû accepter « *un bloc* ». De plus, même s'il s'inscrivait dans un shift, il aurait encore dû être accepté, respectivement le shift aurait dû être accepté dans le système.

En outre, le Dispatch de SOCIETE2.) aurait pu le mettre « offline » à distance, sans justification préalable. Il se réfère à sa pièce 133.

Les parties défenderesses auraient surveillé ses absences, et, en cas de douze absences, ses futurs horaires seraient annulés. Il se réfère à sa pièce 54.

PERSONNE1.) soutient encore ne pas avoir été libre d'accepter ou de refuser commandes, contrairement à ce qui figure dans les documents contractuels.

Il soulève l'existence d'un algorithme dans l'application SOCIETE5.). Il invoque ses pièces 128 et 131 qui prouveraient un tel algorithme. Il en résulterait d'une part que le système dans l'application SOCIETE5.) lui aurait attribué les commandes et que d'autre part, la société SOCIETE2.), via son Dispatch, aurait pu les modifier manuellement.

Il se réfère en outre à sa pièce 51 de laquelle il résulterait que le Dispatch de SOCIETE2.) admettrait que le système peut donner les commandes à un autre livreur en cas de plusieurs refus de commandes et en déduit l'existence d'un pouvoir de sanction implicite exercé par une machine, en l'occurrence, la baisse de priorité dans la distribution des missions. Cette sanction aurait été systématiquement appliquée, ce qui démontrerait l'existence d'un pouvoir disciplinaire implicite.

À ce sujet, il soulève avoir remarqué que le système dans l'application SOCIETE5.) l'aurait empêché d'obtenir par la suite autant de propositions de commandes qu'avant un refus, en étant « bloqué » dans l'application, le plaçant automatiquement dans une file d'attente. Il se réfère à sa pièce 48.

Le requérant conclut à l'existence d'un système algorithmique de traitement de ses données comportementales.

Ce mécanisme algorithmique aurait donc surveillé les actions du livreur, évalué sa performance selon des critères internes non négociables et modifié ses conditions de travail de manière automatique.

Il s'agirait d'une « *manifestation claire du pouvoir de direction, typique du lien de subordination, bien que déguisé sous une apparence technologique* ».

En outre, les sociétés défenderesses auraient eu la capacité de retirer des commandes déjà attribuées de manière unilatérale, sans l'en avertir préalablement. Il se réfère à ses pièces 135, 136, 56 et 58.

PERSONNE1.), en se référant à ses pièces 52, 53, 60, 62 et 63, fait valoir qu'en cas de non-activation de la géolocalisation durant les livraisons ou de la perte de réseau, il aurait été sanctionné financièrement par le retrait du « *minimum garanti* » de 15 euros.

Même en étant inscrit et accepté par le système, il n'aurait pas pu choisir les commandes, puisqu'en pratique, elles auraient été attribuées par l'algorithme dans l'application SOCIETE5.) et gérées en pratique par le Dispatch Telegram.

PERSONNE1.) invoque encore l'article 11 du contrat conclu avec la société SOCIETE1.), prévoyant la possibilité de procéder à l'évaluation du livreur ainsi que l'obligation de se soumettre à une procédure de reconnaissance faciale introduite le 17 mars 2023. Il se réfère à sa pièce 74.

Quant à la possibilité de prendre un sous-traitant prévue dans les contrats, il en aurait été autrement en pratique alors que la plupart des livreurs, dont lui-même, n'auraient pas été

en mesure d'y avoir recours à cause du très faible revenu tiré de son activité et encore parce qu'il aurait dû en assumer la responsabilité.

Le requérant relève encore que le traitement des données de la clientèle de la société SOCIETE2.) aurait été strictement encadré et que les règles de travail lui auraient été imposées par les parties défenderesses.

L'encadrement de l'accès aux données, leur traitement uniquement sur instruction, et l'impossibilité d'exploiter la relation client, traduiraient une dépendance totale du requérant vis-à-vis des sociétés défenderesses, renforçant l'analyse d'un lien de subordination juridique et non d'un partenariat commercial.

En outre, le fait d'avoir demandé une autorisation d'établissement afin de pouvoir exercer pour les sociétés défenderesses ne démontrerait pas son indépendance. Il en serait de même du fait d'utiliser son propre matériel (vélo, voiture, smartphone).

En termes de conclusion, le requérant relève que l'ensemble de ces éléments démontrerait qu'il n'avait exercé aucune activité indépendante, mais qu'il aurait au contraire été soumis à un système d'organisation unilatéral, de contrôle à distance, et de sanction implicite, mis en œuvre par la plateforme SOCIETE2.) et ses sociétés associées défenderesses.

La restriction d'accès au travail, les pénalités économiques en cas de comportement non conforme, le contrôle algorithmique ou manuel de l'activité (via application ou Telegram), et l'absence de réelle liberté dans la gestion des commandes seraient autant d'indices probants du lien de subordination.

Les pratiques mises en place, bien que non toujours formalisées dans les documents contractuels, correspondraient à des mécanismes disciplinaires exercés par un employeur, ce qui militerait pour la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail.

Contrairement à de nombreuses jurisprudences rendues en Europe, les sanctions à son égard n'auraient pas toujours été formalisées, mais bel et bien appliquées en pratique, ayant pour conséquence une « *subordination d'autant plus subtile* ».

En effet, en pratique, il aurait subi des conséquences immédiates et récurrentes lorsqu'il ne se conformait pas aux attentes de la plateforme SOCIETE2.) et des sociétés du groupe, notamment par la perte du « minimum garanti » pour un simple retard, une déconnexion involontaire, ou un refus de commande, la restriction d'accès aux créneaux horaires en état mis sur liste d'attente sans justification, la désactivation temporaire de l'accès à l'application ou encore la baisse de priorité algorithmique dans l'attribution des courses.

PERSONNE1.) estime 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.

A partir du point 63 de sa note de plaidoiries, le requérant a rappelé que les sociétés défenderesses constitueraient une unité économique et sociale, impliquant qu'elles forment ensemble l'employeur.

Il appartiendrait au tribunal du travail de qualifier qui est l'employeur.

En l'occurrence, il fait valoir que les sociétés défenderesses seraient toutes domiciliées à la même adresse, que les actionnaires, associés, administrateurs et gérants sont les mêmes. Il s'agirait également des mêmes bénéficiaires effectifs.

Il existerait ainsi une confusion, respectivement une fusion entre les personnes morales : les candidats penseraient conclure un contrat avec la société SOCIETE2.) en étant recrutés sur son site internet et ne se rendraient parfois pas compte du nom de la société qui figure dans le contrat, à savoir la société SOCIETE3.), puis la société SOCIETE1.). Dans tous les échanges entre lui et les sociétés défenderesses, le logo de la société SOCIETE2.) aurait apparu (toque blanche sur fond rouge). Il y aurait encore eu une utilisation des mêmes outils de travail pour tous les livreurs avec toutes les sociétés du groupe.

Il est renvoyé aux développements exhaustifs figurant sous le point 63 de la note de plaidoiries du requérant.

Le requérant estime que le logo « SOCIETE2.)com » serait à considérer comme une enseigne dont la conséquence légale serait une présomption d'unité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 du Code du travail.

Ainsi, une des sociétés aurait payé, à savoir la société SOCIETE3.), puis la société SOCIETE1.), en imposant des règles générales à respecter tout en sanctionnant tandis que l'autre société, à savoir SOCIETE2.), aurait apporté des instructions via l'application, via ses échanges de mails et surtout via les échanges de messages sur Telegram, sous peine de sanctions.

Le requérant aurait travaillé uniquement pour le groupe, quasi exclusivement pour SOCIETE2.) et parfois pour la société SOCIETE4.), faisant également partie du groupe et dont l'associé serait la société SOCIETE2.).

Il est d'avis que cette « *structure nébuleuse* » ne pourrait avoir pour effet de pénaliser les travailleurs.

Lors de l'audience des plaidoiries, le requérant a invoqué sa pièce 58 à l'appui de sa version, consistant à dire qu'il n'aurait plus pu refuser les commandes qu'il recevait dans l'application SOCIETE5.) alors qu'auparavant, cela aurait été possible, avec indication d'un motif. Il s'est réfère à sa pièce 122.

Par ailleurs, il a demandé, en cas de doutes, de désigner un expert afin de « *vérifier l'application SOCIETE5.).* »

- *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 SOCIETE5.) 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 *SOCIETE5.)* (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 *Telegram*, 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 indéapennnats. 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 « *SOCIETE5.)* ».

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 électronique suivante : « *MAIL1.)* ».

Pour prêter leurs services de livraison, les livreurs ayant conclu un contrat de prestation de services avec la société SOCIETE9.) n'utiliseraient pas le site internet ni l'application « *SOCIETE2.)* », mais uniquement l'application « *SOCIETE5.)* ».

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.).

L'application, respectivement le site internet « SOCIETE2.) » disposerait d'un algorithme, plus précisément de deux algorithmes, permettant de calculer automatiquement les frais de livraison, selon l'adresse de livraison renseignée par les clients consommateurs ainsi que l'adresse du restaurant renseignée par les restaurateurs partenaires.

Contrairement aux affirmations du requérant, aucun algorithme n'existerait qui attribue automatiquement les commandes aux livreurs.

Ces deux algorithmes seraient propres à l'application « SOCIETE2.) » et totalement étrangers à l'application « SOCIETE5.) ».

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 « Telegram » vers l'application « SOCIETE5.) » afin de la communiquer aux chauffeurs disponibles à ce moment-là.

Concernant ensuite le fonctionnement du canal « Telegram » 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 canal « Telegram » serait en pratique 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.) ».

Le « Dispatch » serait un « centre de distribution » mis en place et géré par la société SOCIETE2.).

Il serait constitué d'intervenants externes à la société SOCIETE2.), mais également de salariés de cette dernière, en charge notamment de distribuer manuellement via l'application SOCIETE5.) les commandes aux livreurs en ligne selon leur localisation GPS, d'assister les livreurs via un canal Telegram lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans le cadre de la livraison de la commande et d'assister les utilisateurs de l'application SOCIETE2.) en cas de difficultés.

Les parties défenderesses se réfèrent à des attestations testimoniales versées en pièces 62 à 66 ainsi que les échanges Telegram versés en pièces 52, 58, et 60.

Il est en outre encore précisé que le canal « Telegram » serait un espace de discussion en temps réel, utilisé par la société SOCIETE2.), plus précisément les membres du « Dispatch » et que ce canal permettrait aux livreurs confrontés à des difficultés dans le

cadre de la livraison d'une commande ou de l'utilisation de l'application *SOCIETE5.*), d'être en contact immédiat avec le « *Dispatch* ».

En résumé, le « *Dispatch* » gèrerait la distribution des commandes de l'application *SOCIETE2.*) vers l'application *SOCIETE5.*) et assisterait les livreurs dans le cadre des livraisons.

Quant à l'application « *SOCIETE5.*) », elle permettrait de mettre en relation des livreurs disponibles avec les restaurants partenaires et de gérer les disponibilités des livreurs selon les besoins des restaurateurs en temps réel.

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

Les parties défenderesses expliquent encore que le « *Dispatch* » ne pourrait en principe proposer des commandes qu'aux livreurs ayant, via l'application *SOCIETE5.*), activement et manuellement indiqués être disponibles.

À ces fins, les livreurs doivent, via leur compte *SOCIETE5.*), préalablement s'inscrire dans des « *Shifts* », c'est-à-dire des créneaux horaires pendant lesquels le livreur souhaite, à sa seule et unique discrétion, effectuer une prestation de livraison, conformément aux contrats signés avec la société *SOCIETE3.*), puis avec la société *SOCIETE1.*).

Il est précisé que si le livreur n'est pas connecté à l'application *SOCIETE5.*), il ne pourra pas se voir proposer des commandes, et ce quand bien même il aurait valablement réservé un « *Shift* ».

Il est renvoyé aux développements exhaustifs dans la note de plaidoiries des parties défenderesses (pages 11 et 12).

Concernant la connexion du livreur à l'application au cours du « *Shift* », elles font valoir que ce n'est que lorsque le livreur serait connecté à l'application *SOCIETE5.*) au cours du « *Shift* » réservé, et localisé dans la zone réservée, qu'il serait affiché comme être « *en ligne* » sur l'interface utilisée par le « *Dispatch* » pour distribuer les commandes. Ainsi, pour pouvoir être géolocalisé dans la zone sélectionnée, le livreur doit manuellement activer le partage de géolocalisation.

La géolocalisation du livreur ne serait accessible au « *Dispatch* » que lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies, à savoir que le livreur a configuré son téléphone pour autoriser le partage de position, qu'il a accepté de partager sa géolocalisation via l'application *SOCIETE5.*), qu'il s'est inscrit à un « *Shift* », qu'il s'est connecté à *SOCIETE5.*) au cours du « *Shift* », qu'il n'a pas indiqué être « *hors ligne* » sur l'application pendant ledit « *Shift* » et que le « *Shift* » est en cours.

Les livreurs seraient libres à tout moment de désactiver leur partage de localisation via le paramétrage de leur téléphone portable et/ou sur l'application *SOCIETE5.*). Ils auraient également la possibilité, lorsqu'ils sont connectés au cours d'un « *Shift* » réservé, de manuellement indiquer être « *hors ligne* ». Dans ce cas, leur géolocalisation ne serait pas partagée et le « *Dispatch* » ne leur proposera pas de commandes.

La géolocalisation permettrait au « Dispatch », selon la localisation des livreurs disponibles, de leur transférer manuellement et en temps réel les commandes passées par les clients consommateurs sur l'application SOCIETE2.) et acceptées par les restaurants partenaires et elle permettrait d'informer le restaurateur ainsi que le client final de l'état d'avancement de la livraison.

Le requérant aurait d'ailleurs été parfaitement au courant que l'attribution des commandes se faisait manuellement, puisqu'il n'aurait pas « hésité à demander au « Dispatch » de lui retirer des commandes lorsque cela l'arrangeait. » Il est renvoyé aux pièces 52, 56 et 132 de la partie requérante. De même, le « Dispatch » aurait à de nombreuses reprises, rappelé au requérant que les commandes lui auraient été attribuées manuellement. Il est renvoyé aux pièces 58, 60 et 128 de la partie requérante.

Pour ce qui est du détail du fonctionnement du système, il est renvoyé à la note de plaidoiries des parties défenderesses, aux pages 13 à 14.

Dans l'hypothèse d'un livreur refusant de partager sa connexion sur SOCIETE5.), cela impliquerait qu'il apparaisse comme hors ligne sur l'interface du « Dispatch ». Dans ce cas, le « Dispatch » ne pourrait en principe pas lui proposer de commandes.

Dans le cas de difficultés de connexion, il ne serait pas rare que le « Dispatch » informe le livreur des commandes à récupérer et à livrer via le canal *Telgram*, ce qui aurait été le cas pour le requérant en date du 7 janvier 2023 ce qui résulterait de sa pièce 128.

Les parties défenderesses font plaider que les livreurs en ligne qui se voient proposer des commandes par le « Dispatch », auraient la possibilité d'accepter, de refuser ou d'ignorer les commandes s'affichant sur leur interface SOCIETE5.) ce qui se ferait au moyen d'un formulaire de choix s'affichant sur l'interface du livreur en ligne.

Les modalités d'utilisation de l'application SOCIETE5.) figureraient un « mail de » adressé aux livreurs.

Les parties défenderesses sont d'avis que, contrairement à ce qu'aurait fait valoir le requérant, ces modalités ne contiendraient aucun élément pertinent de nature à constituer un indice en faveur d'un contrat de travail. Il s'agirait au contraire de modalités inhérentes à la logistique et à l'organisation de la mise en relation des parties.

Elles concluent cette application SOCIETE5.) et sa bonne utilisation par les livreurs de serait essentielle afin de permettre à la société SOCIETE2.) d'assurer le bon fonctionnement de la mise en relation des parties (livreurs, restaurateurs, clients consommateurs). Elles précisent encore que pour prester leurs services de livraison, les livreurs ayant conclu un contrat de prestation de services avec la société SOCIETE1.) n'utiliseraient donc 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 ils utiliseraient uniquement l'application SOCIETE5.).

Quant au « support », les parties défenderesses expliquent qu'il s'agirait d'une unité gérée par la société SOCIETE3.), puis, à partir de novembre 2022, par la société SOCIETE1.).

Le « Support » serait distinct du « Dispatch » et ne présenterait aucun lien avec les applications SOCIETE2.) et SOCIETE5.) ni avec la société SOCIETE2.). Pour

communiquer avec les livreurs, la société SOCIETE3.), puis la société SOCIETE1.), auraient utilisé l'adresse électronique « MAIL1.) ».

Après avoir expliqué en détail le fonctionnement des sociétés et des outils mis en place, les parties défenderesses conteste les affirmations du requérant relatives à un « *montage juridique opaque ou nébuleux* ». Par ailleurs, 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 « SOCIETE5.) » au bénéfice des consommateurs ayant commandé un bien consommable auprès d'un restaurant par le biais du site internet ou de l'application SOCIETE2.).

Les parties défenderesses relèvent encore que d'autres sociétés mentionnées par le requérant dans sa requête, à savoir la société SOCIETE10.) ou SOCIETE4.) ne présenteraient aucun lien avec le présent litige.

En ce qui concerne les faits, les parties défenderesses ont encore apporté les précisions suivantes :

En date du 7 juin 2022, PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.) auraient signé un « *Accord sur les services de livraison* ». En novembre 2022, cette société aurait décidé de ne plus poursuivre ses activités de services de transport de marchandise, bien que cela soit prévu par son objet social, et de se concentrer uniquement sur les services informatiques. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) aurait signé des nouveaux contrats de services de livraison avec les livreurs intéressés. Tel aurait été le cas pour PERSONNE1.) en date du 17 novembre 2022.

Dans un mail envoyé à PERSONNE1.) en date du 17 novembre 2022, le contrat avec la société SOCIETE3.) aurait été résilié (« *Once this step is completed, all business relations with SOCIETE3.) S.A. will be terminated [...]* »).

PERSONNE1.) n'aurait pas été obligé de signer ce nouveau contrat avec la société SOCIETE1.).

Par ailleurs, PERSONNE1.) aurait livré sa dernière commande en date du 4 août 2023, tel que cela ressort de la facture du 8 août 2023 versée en pièce 46.

Celui-ci n'aurait produit aucun document relatif à une démission intervenue en août 2023, de sorte qu'il conviendrait d'en déduire qu'à partir du 5 août 2023, il aurait simplement décidé de ne plus prester pour la société SOCIETE1.).

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 19 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 démontreraient que lesdits contrats, 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.

Les parties défenderesses relèvent en premier lieu que le formulaire d'inscription versé en pièce 68bis par la partie requérante constituerait un indice de relation subordonnée de travail. Or, tel ne serait pas le cas. Dans ce formulaire rempli par le requérant pour collaborer avec la société SOCIETE3.), il aurait été demandé à ce dernier d'indiquer le « *nom de l'entreprise* », une copie de son « *autorisation d'établissement* » ainsi que son « *n° TVA* ».

Elles sont d'avis que ces informations constitueraient au contraire un indice fort de l'absence de lien de subordination et seraient l'expression d'une relation indépendante. PERSONNE1.) aurait ainsi été pleinement informé, et ce bien avant la signature du contrat avec la société SOCIETE3.) qu'il allait collaborer avec celle-ci en tant qu'indépendant et non pas travailler en qualité de salarié.

Dans le contrat conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.), il serait stipulé que PERSONNE1.) est qualifié de fournisseur ainsi que de prestataire de service 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.

Ainsi, 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.) via l'application SOCIETE2.). Il aurait été libre de refuser toute commande. Il n'y aurait pas eu de système de sanction en cas de non-prestation. Il est renvoyé à la pièce 122 de la partie requérante.

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 la société SOCIETE3.). De plus, les parties auraient également convenu que le requérant serait responsable de ses propres charges, sanctions et amendes liées à l'utilisation de son propre équipement, ce qui constituerait un marqueur de la relation de travail indépendante tel que cela aurait déjà été reconnu dans un arrêt de la Cour d'appel du 30 janvier 2014.

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* ».

La soumission du requérant à la TVA aurait d'ailleurs été indiquée sur les factures établies par SOCIETE3.) (« *VAT non applicable – Article 57, 1st paragraph of the Luxembourg VAT law dated 12 February 1979 Invoice issued under the small business scheme*») versés en pièce 45.

Par conséquent, le contrat avec la société SOCIETE3.) relaterait uniquement une relation de prestations de service et non pas une relation de travail subordonnée.

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'impliquerait un lien de subordination et que la société SOCIETE3.) « *n'exerce et n'exercera aucun contrôle, influence ou supervision sur le Fournisseur* ».

Dès lors, le contrat signé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE3.) 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 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.

En conclusion, elles rappellent que les parties au contrat auraient notamment 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 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 ainsi qu'une rétribution de chaque mission effectuée par facturation.

Dès lors, 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 et il aurait entrepris toutes les démarches nécessaires pour obtenir son autorisation d'établissement à partir de juin 2022.

Ainsi, tout au long de la relation ayant lié les parties, le requérant aurait agi et se serait présenté, tant à l'égard des tiers que de la société SOCIETE3.), comme un indépendant et il aurait pleinement profité des avantages que lui procuraient ce statut.

L'exécution par le requérant du contrat en sa qualité d'indépendant résulterait tout d'abord des informations indiquées par ce dernier au sein du Contrat avec la société SOCIETE3.). Il est renvoyé à la pièce 43.

Ainsi, PERSONNE1.) aurait entrepris toutes les démarches nécessaires pour obtenir une autorisation d'établissement qu'il aurait obtenue en date du 16 septembre 2022 (pièces 4 et 5).

Il aurait ainsi été autorisé à exercer, en tant que commerçant, l'activité de transport national de marchandises par route avec des véhicules de moins de 3,5 tonnes.

Les parties défenderesses soulignent qu'une autorisation d'établissement ne serait accordée par le Ministère de l'Economie luxembourgeois qu'à la demande expresse de la personne souhaitant exercer en tant qu'indépendant ou encore sous forme sociétaire, une activité commerciale, artisanale ou encore une profession libérale. Elle attesterait donc de la volonté du requérant de prêter des services de livraison en son propre nom.

En outre, l'octroi d'une autorisation d'établissement par le Ministère de l'Economie impliquerait, que l'indépendant dispose au Luxembourg d'une installation matérielle appropriée à la nature et à la dimension de l'activité poursuivie. En l'occurrence, le requérant aurait disposé d'un garage en guise d'installation matérielle respectivement d'un véhicule pour effectuer les livraisons.

Ainsi, le requérant aurait donc rempli toutes les conditions pour pouvoir obtenir et détenir une autorisation d'établissement et prêter en tant que livreur indépendant.

Tout au long de sa relation avec la société SOCIETE1.), le requérant se serait conformé aux obligations lui incombant en tant qu'indépendant, et notamment concernant ses obligations fiscales. En effet, par un courriel du 6 novembre 2022, il aurait informé la société SOCIETE1.) qu'il était dorénavant soumis à la TVA et la société SOCIETE1.) lui aurait, à partir de cette date, versée, en sus de ses honoraires, 17% à titre de TVA. Il est renvoyé à la pièce 11 des parties défenderesses.

En outre, il aurait exécuté un travail à la tâche et il aurait été rémunéré à la tâche, à savoir à la livraison effectuée. Les services de livraisons auraient été ponctuels.

Le requérant aurait encore été libre d'accepter ou de refuser de livrer des commandes, et donc d'en fixer unilatéralement le nombre.

Ainsi, les services de livraisons auraient donc été ponctuels et différeraient ainsi, de par leur nature, du faisceau d'indices retenus par la jurisprudence pour caractériser l'existence d'un contrat de travail.

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 n'aurait été soumis à aucune contrainte concernant l'horaire de travail.

Il aurait été totalement libre de choisir les jours au cours desquels il souhaitait livrer par le biais de l'application, et donc de déterminer unilatéralement sa durée du travail. Des exemples sont cités à la page 33 de la note de plaidoiries des parties défenderesses.

Il n'y aurait pas non plus eu d'horaires de travail imposés. Ainsi, le requérant 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. Des exemples sont cités à la page 33 de la note de plaidoiries des parties défenderesses.

Les parties défenderesses considèrent que la mise en place un système de « Shifts » ne saurait constituer un indice de relation de salariat, alors que ce système serait inhérent et essentiel à la logistique et organisation de la mise en relation des parties.

Le requérant aurait donc disposé donc d'une totale liberté quant à ses horaires de travail et aucun planning de connexion ou de créneaux obligatoires ne lui auraient été imposés. Il aurait encore été pleinement libre de fixer unilatéralement ses horaires de travail.

Il aurait également eu la possibilité de refuser des commandes au cours des « Shifts » réservés ce qui ressortirait notamment de sa pièce 122 et il aurait pu demander la redistribution des commandes qu'il avait préalablement acceptées à d'autres livreurs ou retirées, lorsqu'il ne souhaitait plus effectuer la livraison.

Les parties défenderesses contestent l'existence de sanctions tel qu'allégué par le requérant.

Ayant été libre d'accepter ou refuser des tâches, d'en fixer le montant, ainsi que de se décharger de celles-ci lorsqu'il ne souhaitait plus prester, et ce quand bien même il s'était préalablement engagé en acceptant les commandes, le requérant ne se serait donc pas trouvé dans une situation comparable à celle d'un salarié.

En ce qui concerne l'argument du requérant de prétendre avoir disposé d'une « pseudo liberté » d'accepter des commandes au motif que s'il refusait des commandes, alors il aurait perdu le « *minimum garanti* » proposé et n'aurait pas été à un « bonus », les parties défenderesses le contestent.

Elles font valoir que ce « minimum garanti » n'aurait pas été prévu au contrat avec la société SOCIETE3.).

En signant le contrat, les parties se seraient mises d'accord sur les modalités de rémunérations suivantes : la société SOCIETE3.) « *paiera au Fournisseur des frais de livraisons (« Frais de livraison ») pour chaque livraison complétée lors d'une période de disponibilité définie. Ces frais sont basés sur la distance entre le restaurant et le client de SOCIETE2.)* ». Il est renvoyé à la pièce 43.

Ainsi, pour chaque livraison effectuée, le fournisseur aurait perçu les frais de livraisons.

Le « minimum garanti » ne serait en réalité qu'un « bonus incitatif » commercial mis en place par la société SOCIETE3.) afin de fidéliser les livreurs indépendants et les encourager à prester les « Shifts » au cours desquels la demande est la plus forte.

Ce dernier ne présenterait par conséquent aucun lien avec le salaire minimum garanti au sens du Code du travail.

Le bénéfice du « minimum garanti » serait soumis à des conditions, notamment celle de l'acceptation des commandes durant le « Shift » en cours, et ce afin d'éviter que les

livreurs ne perçoivent le montant incitatif commercial tout en refusant les commandes proposées ou en prestant pour un autre fournisseur ou pour leur propre compte durant le « shift » éligible.

Par conséquent, il serait faux de dire que le fournisseur serait contraint d'accepter toutes les commandes au risque de ne pas percevoir ses honoraires, alors qu'il percevait toujours les frais de livraisons pour les commandes livrées, et que rien ne l'obligeait à se rendre éligible pour le « bonus incitatif » commercial, à savoir le « minimum garanti ».

Le requérant serait resté tout à fait libre de refuser ou d'accepter les commandes proposées, voire de les redistribuer quand il ne souhaitait pas les livrer. Il ne verserait d'ailleurs aucune pièce établissant qu'il aurait fait l'objet d'une sanction pour absence de livraisons.

Le tribunal renvoie aux développements exhaustifs de la page 34 à 36 de la note de plaidoiries des parties défenderesses.

Ensuite, il aurait été prévu à l'article 2.1 du contrat avec la société SOCIETE3.) que le requérant pouvait à tout moment se mettre hors ligne et notamment, lorsqu'il s'était inscrit dans un « Shift », mais qu'il ne souhaitait pas se voir proposer des commandes tel que cela résulterait de la pièce 63. Il aurait donc été libre de décider quand il souhait livrer.

Les parties défenderesses relèvent ensuite l'absence de congés et de repos convenus d'un commun accord. Le requérant aurait été libre de choisir les jours au cours desquels il souhaitait livrer et ce même s'agissant de jours fériés.

En outre, il n'y aurait eu aucune obligation de justifier des absences ou des retards.

Il est renvoyé aux pages 38 et 39 de la note de plaidoiries des parties défenderesses pour ce qui est d'exemples d'absences.

Les parties défenderesses estiment que cette possibilité de s'absenter sans avoir à justifier ses absences et le défaut de sanctions en absence de justification constituerait un indice fort de l'absence d'une relation subordonnée de travail entre les parties.

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 « SOCIETE5.) » n'auraient été soumis à aucun contrôle de la part des parties défenderesses.

L'utilisation de l'application *SOCIETE5*.) ne pourrait être considéré comme s'imposant au requérant, alors qu'il aurait été libre de télécharger et d'utiliser ou non l'application. Le téléchargement et l'utilisation de cette application n'auraient pas été soumis à un contrôle.

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

Ainsi, contrairement à ce qu'allègue la partie requérante, le mail de bienvenue envoyé à *PERSONNE1*.) ne contiendrait aucun élément pertinent de nature à constituer un indice en faveur d'un contrat de travail, mais n'aurait prévu que des règles minimales visant à encadrer la prestation de service.

Les dispositions de l'article 2.5 du contrat avec la société *SOCIETE3*.) ne pourraient pas non plus être considérées comme des directives caractérisant un lien de subordination alors qu'elles ne visent qu'à assurer la satisfaction des parties utilisant les applications créées par la société *SOCIETE2*.) (soit les restaurateurs, les livreurs et les clients consommateurs).

La société *SOCIETE3*.) n'aurait d'ailleurs pas donné d'ordres à *PERSONNE1*.) via « *Telegram* ». Celui-ci ne verserait d'ailleurs aucun élément de nature à prouver qu'il aurait été contraint de suivre les conseils du « *Dispatch* » ou encore qu'il aurait fait l'objet de sanctions en cas de non prise en compte desdits conseils.

Quant à l'argument du requérant de dire avoir reçu des ordres du « *Dispatch* » pour qu'il vérifie l'état de l'imprimante d'un restaurant au cours d'une livraison, les parties défenderesses ont fait valoir que le fait que le « *Dispatch* » lui ait, une seule et unique fois, demandé de s'assurer du bon fonctionnement de l'imprimante ne saurait être interprété comme un indice de relation subordonnée.

Le tribunal renvoie aux développements exhaustifs de la page 43 de la note de plaidoiries des parties défenderesses.

*PERSONNE1*.) aurait été entièrement libre de refuser d'effectuer ladite vérification sans que cela n'ait entraîné la moindre conséquence ni sanction à son encontre.

De même, le fait d'avoir demandé au requérant d'informer les clients consommateurs en cas de retard dans la livraison de la commande ne constituerait nullement de l'exercice d'un pouvoir de direction, mais d'une mesure purement logistique et organisationnelle, destinée à faciliter la mise en relation des parties prenantes et à garantir un suivi efficace auprès du client consommateur.

Les prétendues « instructions » donnés par la « *Dispatch* » ne constitueraient donc pas des ordres ou des directives, mais relèveraient de règles spécifiques liées à la nature du contrat ayant lié les parties et la nature de la prestation de service convenue.

Il serait donc totalement faux de dire que les modalités et conditions d'utilisation de cette application constitueraient des directives de travail.

*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 « SOCIETE5.) Pro Diamond » 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 avant la conclusion du contrat avec la société SOCIETE3.).

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

Pour chaque mission proposée sur l'application SOCIETE5.), PERSONNE1.) aurait été en amont informé des adresses auxquelles il devait récupérer et livrer la commande ainsi que des frais de livraison.

Il aurait alors été libre, en fonction de ces informations, d'accepter ou non la mission proposée. Si les frais de livraison ne le satisfaisaient pas, il aurait été totalement libre de refuser la commande.

Dès lors, à chaque fois que PERSONNE1.) aurait accepté de livrer une commande, il aurait été d'accord avec les honoraires proposés.

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 « SOCIETE5.) ». 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.

Plus particulièrement, la géolocalisation des livreurs utilisée par la société SOCIETE3.) ne saurait être considérée comme un moyen de contrôler les livreurs.

La géolocalisation serait inhérente à l'organisation et à la logistique de mise en relation des parties.

Quand bien même la géolocalisation serait imposée aux prestataires, cela n'entraînerait nullement de facto l'existence d'un contrôle quelconque sur la prestation du livreur.

La géolocalisation du livreur ne fonctionnerait que lorsque celui-ci est connecté à l'application et a activement partagé sa géolocalisation. Or, le requérant aurait été tout à fait libre de refuser d'activer le partage de sa géolocalisation.

L'absence de géolocalisation n'aurait pas exposé le requérant à des sanctions si ce n'est qu'il n'aurait pas été éligible au « minimum garanti » commercial qui ne serait qu'un bonus incitatif commercial et n'aurait pas pour but de sanctionner un livreur.

Les parties défenderesses contestent les allégations de PERSONNE1.) selon lesquelles il n'aurait pas perçu ses honoraires lorsqu'il aurait rencontré des difficultés de connexion. PERSONNE1.) aurait toujours perçu les frais de livraison pour les commandes livrées quand bien même il n'était pas éligible au « minimum garanti » tel que cela résulterait de la pièce 45.

Elles précisent encore à cet égard que même lorsque PERSONNE1.) n'aurait pas été éligible pour le « minimum garanti » alors qu'il n'en remplissait pas les conditions, il aurait pur tout de même percevoir ledit bonus commercial incitatif. A titre d'exemple, il est fait référence à la pièce 66 du requérant.

Concernant les affirmations du requérant d'avoir fait l'objet d'un contrôle « permanent » de la part de la société SOCIETE3.), au motif que le « Dispatch » lui aurait fréquemment demandé de rendre compte de l'état d'avancement de ses livraisons et/ou de se connecter à l'application SOCIETE5.) et encore qu'il lui aurait été impossible d'assurer seul ses tournées, les parties défenderesses font valoir que ces allégations seraient inexactes, contestées et non prouvées.

En réalité, il serait arrivé effectivement que le « Dispatch » ait pris contact avec le livreur, notamment en cas de retard important, pour s'assurer que la commande avait bien été prise en charge. Toutefois, ces vérifications auraient été rendues nécessaires par le fait que PERSONNE1.) aurait régulièrement omis de signaler qu'il avait pris en charge ou

livré la commande et qu'il aurait ainsi perturbé l'organisation logistique puisque le client ne pouvait plus suivre l'état d'avancement de sa commande.

Ces échanges auraient donc concerné l'utilisation correcte de l'application *SOCIETE5*.) par *PERSONNE1*.) et ne traduiraient pas une volonté de diriger ou de surveiller le livreur. Ils serviraient uniquement à garantir l'organisation logistique du service.

Les parties défenderesses sont d'avis que ces échanges ne pourraient en aucun cas être assimilés à un pouvoir de contrôle exercé par la société *SOCIETE3*.)

Par conséquent, aucune relation de subordination ne pourrait être caractérisée dans ce cas : la société *SOCIETE3*.) n'aurait exercé aucun pouvoir de contrôle sur *PERSONNE1*.)

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.

Ensuite, quant à l'argument du requérant qu'il y aurait eu un pouvoir de sanction de la société *SOCIETE3*.) au motif que *PERSONNE1*.) n'aurait en réalité pas été libre de refuser des commandes au cours des « Shifts », puisqu'en cas de refus, il aurait perdu son droit au bonus commercial incitatif, les parties défenderesses ces allégations et rappellent que la non éligibilité au « *minimum garanti* » commercial ne pourrait être considérée comme l'exercice d'un pouvoir de sanction, alors que cette solution n'aurait été mise en place qu'à titre de mesure commerciale incitative.

En ce qui concerne la prétendue impossibilité de refuser des commandes et la prétendue possibilité de supprimer des « Shifts » avancées par le requérant, les parties défenderesse contestent ces allégations. Il en est de même en ce qui concerne les prétendues modifications ou suppressions de commandes.

Il est renvoyé à ce sujet aux pages 51, 52, 53 et 54 de la note de plaidoiries des parties défenderesses.

Les parties défenderesses concluent à l'absence d'un pouvoir de sanction, puisque le requérant aurait été libre de refuser des commandes, que les modifications/retraits auraient été effectués avant toute acceptation de sa part de la commande, et qu'en tout état de cause les retraits/modifications auraient toujours été effectués en sa faveur et celle du restaurateur ainsi que du client.

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

Contrairement aux allégations du requérant, la société SOCIETE1.) n'aurait jamais indiqué à celui-ci que son contrat serait « *repris* », mais simplement que son compte « SOCIETE5.) » subsisterait.

Le contrat signé en date du 17 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 prestataire, 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 « SOCIETE5.) » 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.), celui-ci 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 incombait en sa qualité d'indépendant.

De plus, tout au long de sa relation commerciale avec la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) se serait comporté comme indépendant, statut qu'il n'aurait pas hésité à rappeler à de multiples reprises à la société SOCIETE1.).

En outre, il aurait considéré que les clients consommateurs auraient été « ses clients ».

Il est renvoyé à ce sujet aux nombreux exemples données aux pages 62 et 63 de la note de plaidoiries des parties défenderesses.

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 65 à 86, reprend les développements précédents, mais appliqués à la relation entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.).

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 « SOCIETE5.) » 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, aux pages 86 à 91.

PERSONNE1.) aurait donc 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 auraient 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 7 juin 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 17 novembre 2022 entre PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE9.) 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.

Tout d'abord, 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 « SOCIETE5.) », 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.), 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.

A partir de septembre 2022, PERSONNE1.) a disposé d'un numéro TVA et la TVA de 17% a été appliquée sur les montants facturés.

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 « SOCIETE5.) ».

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 « SOCIETE5.) ».

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 prester 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 nombreuses pièces versées en cause par le requérant, notamment les pièces 18, 20, 27, 53, 62, 70 et 73, il s'agit de captures d'écran non datés et pour lesquels il n'appert même pas qu'elles concernent effectivement PERSONNE1.).

La pièce 53 se compose encore d'un « *tableau récapitulatif des shifts supprimés de M. PERSONNE1.) sur l'application SOCIETE5.) pour la période du 16 mai au 26 juillet 2023* ».

Force est de constater qu'il s'agit d'un tableau unilatéral dont les inscriptions ne sont pas vérifiables.

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 comme il le prétend.

Il résulte encore des éléments du dossier que lorsque le fournisseur a souhaité être éligible pour le « *minimum garanti* » qu'il lui était interdit de prester 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.

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 16 septembre 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 17 novembre 2022, il a été pleinement conscient de la nature des relations contractuelles.

PERSONNE1.) s'est encore qualifié lui-même comme indépendant (pièce 128 du requérant) et s'est comporté comme tel (pièce 49 parties défenderesses).

Par ailleurs, les tâches qui auraient été demandées à PERSONNE1.) de faire (notamment la vérification d'une imprimante dans un restaurant) ne constituent pas non plus un élément suffisant en faveur d'un lien de subordination.

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

reconnaisances 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.) dans la requête introductive d'instance « *en tout état de cause* » 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 des dites 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.

Par ailleurs, quant à la demande en désignation d'un expert afin de « *vérifier l'application SOCIETE5.* » formulée oralement lors de l'audience des plaidoiries, et qui est contestée par les parties défenderesses, il y a lieu de la rejeter pour être formulée de manière trop vague et imprécise et encore pour ne pas être pertinente pour la solution du présent litige.

Les demandes sont partant à rejeter pour ne pas être fondées, 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;

**se déclare** incompetent razione 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 PELLEs, 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 greffier en chef Guy SCHUBERT, 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 PELLEs**

**s. Guy SCHUBERT**