

ONSEIL DE PRUD'HOMMES
DE PARIS
SERVICE DU DÉPARTAGE
27, rue Louis Blanc
75484 PARIS CEDEX 10
Tél : 01.40.38.52.39

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

JUGEMENT
contradictoire et en premier ressort

SECTION
Commerce chambre 3

N° RG F 19/07738 - N° Portalis
352I-X-B7D-JMSH7

N° de minute : D BJ/2020/156

Prononcé par mise à disposition au greffe le 04 février 2020 en
présence de Monsieur Pacôme-Serge BONKOUNGOU,
Greffier

Composition de la formation lors des débats :

Madame Alice THIBAUD, Présidente Juge départiteur

Monsieur Mehdi OUCHENE, Conseiller Salarie
Madame Christine DESPRES, Conseiller Employeur
Assesseurs

assistée de Monsieur Pacôme-Serge BONKOUNGOU, Greffier

Notification le :

Date de réception de l'A.R. :

par le demandeur:
par le défendeur :

ENTRE

M. [REDACTED]

Représenté par Me Kévin MENTION D1248 (Avocat au
barreau de PARIS)

DEMANDEUR

ET

SAS DELIVEROO FRANCE
1 B avenue de la République
75011 PARIS

Représenté par Me Aurélien LOUVET K20 (Avocat au barreau
de PARIS)

DÉFENDEUR

Expédition revêtue de la
formule exécutoire

délivrée :

le :

à :

PROCÉDURE

- Saisine du conseil section activités diverses le : 03 Mai 2016 sous le le N* RG F 16/04776.
 - Convocation de la partie défenderesse par lettre recommandée dont l'accusé réception a été retourné au greffe avec signature en date du 10 mai 2016.
 - Audience de conciliation le 08 juin 2016.
 - Audience de jugement le 16 janvier 2017 et renvoi pour communication de l'affaire à la Présidente du Conseil de Prud'hommes.
 - Décision de la Présidente du Conseil de Prud'hommes le 19 janvier 2017 désignant la section commerce compétente pour connaître de l'instance.
 - Audience de jugement le 28 juillet 2017.
 - Partage de voix prononcé le : 09 Octobre 2017.
 - Audience de départage du 14 mai 2019 : Radiation avec diligences.
 - Réintroduction de l'affaire sous le N* RG 19/07738 suite à requête en date du 23 mai 2019.
- Débats à l'audience de départage du 12 décembre 2019 à l'issue de laquelle les parties ont été avisées de la date et des modalités du prononcé.

DEMANDES PRÉSENTÉES AU DERNIER ETAT DE LA PROCÉDURE

Chefs de la demande de [REDACTED]

- Débouter DELIVEROO FRANCE de sa demande de sursis à statuer
- Et au fond :*
 - Fixer le salaire de référence à 3.164 euros brut (16.710 euros net versés sur 6,77 mois soit 2.468 euros par mois, soit 3.164 euros brut)
 - Condamner DELIVEROO FRANCE à :
 - Rappel de majorations sur les heures supplémentaires, en brut, 1 407,00 €
 - Congés payés afférents 140,00 €
 - Indemnité compensatrice de congés payés 2 142,00 €
 - Rappel pour mise à pied abusive 728,00 €
 - Congés payés afférents 72,00 €
 - Remboursement de frais professionnels 1 339,00 €
 - Indemnité pour travail dissimulé 18 984,00 €
 - Dommages et intérêts pour absence de mise en place d'une mutuelle d'entreprise .. 400,00€
 - Dommages et intérêts pour absence de compte personnel formation, sanctions pécuniaires, modifications unilatérales de la rémunération, absence de visite médicale, absence d'application d'une convention collective, absence de mise en place de procédure de sécurité, irrespect du repos hebdomadaire, absence de mise en place d'un Comité d'Entreprise et d'instances représentatives du personnel et retard dans le versement de la paie et des congés payés 5 000,00 €
 - Dommages et intérêts pour harcèlement moral 5 000,00 €
 - Dommages et intérêts Pour absence de prévention du harcèlement moral 1 000,00 €
 - Ordonner la régularisation des cotisations sociales applicables
 - Ordonner la remise de bulletin(s) de paie d'un certificat de travail et d'une attestation Pôle Emploi conformes au jugement
- Constaté le licenciement abusif et en conséquence condamner DELIVEROO RANCE à :
 - A titre principal :* Indemnités pour rupture abusive d'un CDD 18 984,00 €
 - A titre subsidiaire :* Indemnité de préavis conventionnelle 3 164,00 €

- Congés payés afférents 316,00 €
 - Dommages et intérêts pour licenciement abusif 12 656,00 €
- En tout état de cause, condamner DELIVEROO FRANCE à :
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 600,00 €
 - La prise en charge du droit proportionnel dû à l'huissier de justice en cas d'exécution forcée, ainsi qu'aux entiers dépens
 - Ordonner la capitalisation des intérêts de retard et l'exécution provisoire

Demande présentée en défense par la SAS DELIVEROO FRANCE

- Sursis à statuer dans l'attente de la décision à intervenir du Procureur de la république de Paris
- Article 700 du Code de Procédure Civile 3 000,00 €
- Dépens

EXPOSÉ DU LITIGE

Monsieur [REDACTED] et la société DELIVEROO FRANCE SAS ont conclu le 8 septembre 2015 un contrat de prestations de service.

Par lettre adressée en recommandé le 6 avril 2016, la société a mis fin au contrat.

Lors de l'audience de départage, la société sollicite in limine litis un sursis à statuer, dans l'attente de l'issue des procédures pénales en cours. Monsieur [REDACTED] s'y oppose, affirmant qu'un tel sursis n'aurait aucun intérêt.

Sur le fond, les demandes de Monsieur [REDACTED] se présentent comme rappelées ci-dessus.

Au soutien de ces demandes, Monsieur [REDACTED] expose :

- que la société lui a fourni le matériel nécessaire à son travail, et lui a imposé le port d'un uniforme, sous peine de sanction ;
- qu'il a travaillé exclusivement pour la société, qui lui imposait ses horaires et validait ses congés, à hauteur de 30 jours par an maximum ; que le contrat contient une clause d'exclusivité ;
- que la société l'a constamment contrôlé par GPS, lui a donné des directives individuelles et a exercé un pouvoir de sanction ; que le refus de course ou un temps d'acceptation trop élevé était sanctionné par la perte d'une demi-journée de travail ;
- qu'il a été mis à pied à compter du 30 mars ;
- que la présomption simple d'indépendance est amplement renversée, et que le contrat doit être requalifié en contrat de travail ;
- que le salaire doit être fixé à 3164 euros bruts, soit en ajoutant 22% de cotisations salariales aux sommes nettes versées ;
- que les heures supplémentaires auraient dû être majorées, et qu'il aurait dû avoir des congés payés ;
- qu'il a droit à des indemnités s'agissant des kilomètres parcourus à scooter ;
- qu'il a droit à une indemnité de requalification d'un CDD en CDI ;
- qu'il y a eu travail dissimulé ;
- qu'il aurait dû bénéficier d'une mutuelle d'entreprise ;
- qu'il a subi un harcèlement moral, en raison des ordres transmis en permanence, des menaces, et des sanctions pécuniaires ; que la société a manqué à son obligation de prévention du harcèlement ;
- qu'il doit également se voir allouer « d'autres dommages et intérêts » ;
- que la résiliation unilatérale du contrat s'analyse en un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse ;
- qu'il a donc droit à des dommages et intérêts pour « licenciement sans cause réelle et sérieuse / rupture abusive du CDD ».

En défense, la société DELIVEROO FRANCE SAS conclut au débouté des demandes formées par Monsieur [REDACTED] et sollicite sa condamnation à lui verser une indemnité de 3 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

d'allocation
présenté

Elle fait valoir :

- qu'il n'y a pas eu de relation salariée : que Monsieur [REDACTED] ne rapporte pas la preuve d'un lien de subordination ; que les livreurs peuvent avoir d'autres activités en parallèle, ou sous-traiter leurs prestations ; que la clause n'impose une exclusivité que pendant la course réalisée, mais pas entre deux courses ; que la quasi-totalité des pièces produites ne concernent pas Monsieur [REDACTED] que le respect de pratiques vestimentaires n'est qu'un critère de qualité, d'hygiène et de sécurité ; que le partenaire livreur choisit librement ses jours et horaires d'intervention ; que le livreur ne faisait qu'informer de ses congés et choisissait ses zones d'intervention, qui n'étaient qu'exceptionnellement modifiées ;
- que l'intégralité des points cités par Monsieur [REDACTED] s'inscrivent dans le respect du contrat de prestations de service, pour veiller à une mise en relation de qualité et à la sécurité alimentaire ;
- qu'il n'y a pas eu de mise à pied ;
- à titre subsidiaire, qu'aucun rappel de facturation ne peut être prononcé et que le salaire à retenir est de 2190,85 euros bruts ;
- que la société n'est pas en mesure de vérifier que les kilomètres parcourus en scooter ont été réalisés à son profit ;
- que Monsieur [REDACTED] joue sur les deux tableaux, en sollicitant tant la requalification en CDI que l'application de l'article indemnisant la rupture anticipée irrégulière du CDD ;
- qu'aucun préjudice n'est prouvé ;
- qu'il n'est pas davantage prouvé un travail dissimulé ;
- qu'aucun harcèlement n'est avéré.

Conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile, il est renvoyé aux conclusions des parties pour un plus ample exposé de leurs moyens et prétentions.

MOTIFS DE LA DECISION :

Sur la demande de sursis à statuer

En application de l'article 4 du code de procédure pénale, il appartient au juge civil d'apprécier la nécessité de surseoir à statuer dans l'attente de l'issue d'une procédure pénale de nature à influencer sur la solution du litige qui lui est soumis.

En l'espèce, il n'est pas établi que des procédures pénales pour faux et usage de faux seraient en cours, et la seule demande susceptible d'avoir un lien avec une procédure pénale en cours est celle au titre du travail dissimulé.

Or, le conseil de prud'hommes est la seule juridiction compétente pour statuer sur l'existence d'un contrat de travail, et les pièces versées de part et d'autres ne rendent pas nécessaire de surseoir à statuer quant à l'existence d'un travail dissimulé.

La demande à ce titre sera donc rejetée.

Sur l'existence d'un contrat de travail et ses conséquences

Aux termes de l'article L 8221-6 du code du travail, les personnes physiques immatriculées au registre du commerce et des sociétés, au répertoire des métiers, au registre des agents commerciaux ou auprès des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et

d'allocations familiales pour le recouvrement des cotisations d'allocations familiales sont présumées ne pas être liées avec le donneur d'ordre par un contrat de travail dans l'exécution de l'activité donnant lieu à immatriculation ou inscription. Cependant, l'existence d'un contrat de travail peut être établie lorsque ces personnes fournissent directement ou par un personne interposée des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions qui les placent dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci.

Par ailleurs, en application de l'article L 1221-1 du code du travail, le salarié est celui qui accomplit son travail dans un lien de subordination, lequel 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 de son subordonné.

Des lors, l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donné à leurs conventions, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs.

Enfin, s'agissant des personnes travaillant avec les plates formes en ligne, lorsque l'application est dotée d'un système de géo-localisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du travailleur et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, et que la société dispose d'un pouvoir de sanction à l'égard du travailleur, il en résulte l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, et la qualification de contrat de travail ne peut être écartée.

En l'espèce, il est constant que la société utilise une plate-forme internet ainsi qu'une application afin de mettre en relation des restaurateurs partenaires, des clients passant commande de repas par le truchement de la plate-forme et des livreurs exerçant leur activité sous un statut d'indépendant. Monsieur [REDACTED] a, à la suite de la diffusion d'offres de collaboration sur des sites internet, postulé auprès de cette société et effectué les démarches nécessaires en vue de son inscription en qualité d'autoentrepreneur. Il a ainsi effectué différentes prestations pour le compte de la société, moyennant une rémunération fixée unilatéralement par la société défenderesse.

Il est par ailleurs établi par les pièces versées que Monsieur [REDACTED], pour la réalisation des prestations au profit de la société, a été soumis à l'obligation d'installer l'application de la société, dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de sa position et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus. Le salarié produit en effet aux débats notamment des messages qui lui ont été personnellement adressés par la société sur son téléphone, dans le chat de l'application, lui indiquant « Il faut que tu aies toujours ton GPS activé. Réactive le stp », ou encore « Tu es bien en bas de chez le client ? », « Tu dois avoir un soucis de GPS alors. Je te vois super loin de chez le client ».

L'exercice d'un pouvoir de sanction est également établi par les pièces versées. En effet, dans un courriel du 16 décembre 2015, adressé au demandeur, « l'équipe Ops » de la société informe que « nous avons remarqué beaucoup de négligence au cours des shifts de l'après-midi [...] A partir d'aujourd'hui nous allons suivre de très près les désassignements de courses au cours des shifts de l'après-midi : sur une période d'un mois, chaque biker qui aura été désassigné 2 fois au cours d'un shift de l'après-midi sera enlevé d'un shift de l'après-midi à compter de la semaine suivante ». De même, dans un courriel du 14 janvier 2016, également adressé au demandeur par « l'équipe Ops Deliveroo », il est décrit le système imposé au livreur en cas d'absence, et notamment le fait qu'il doit respecter un délai de 7 jours pour prévenir de son absence, « L'absence peut être validée en dessous de 7 jours mais te sera comptée comme une absence », « Nous allons systématiser la retenue tarifaire lorsqu'elle s'applique, et nous considérons qu'un absentéisme trop élevé sur les shifts auxquels tu t'es inscrit constitue un motif de rupture de contrat ». Dans un courriel similaire du 24 janvier, il est mentionné « tu as un shift prévu ce soir. Nous te rappelons que si tu ne l'assures pas, une retenue tarifaire te sera appliquée et que ton bonus Up' Weekend ne sera pas

comptabilisé », et dans un courriel du 3 février 2016, « Tes statistiques personnelles ne sont pas bonnes [...] Nous tenons à te rappeler que tu dois accepter les courses que nous t'envoyons sur ton application Drivcroo. [...] Cela nuit énormément aux opérations de Deliveroo et sans réaction de ta part pendant tes prestations futures cela peut mener à la fin de notre contrat souscrit ». Enfin, dans un courriel adressé le 30 mars 2016, il est rappelé au demandeur que « une retenue tarifaire de 10 euros peut être appliquée par shifts manqué ».

Au surplus, résulte d'un courriel adressé le 21 janvier 2016 au demandeur que la société se réservait le droit d'affecter au demandeur une course dans une zone autre que la sienne, et donc pour laquelle il n'avait pas donné son accord. Dans un courriel du 26 février, la société a également modifié les zones, mentionnant « fusion et agrandissement de certaines zones », là aussi sans solliciter l'accord du demandeur.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, Monsieur [REDACTÉ] établit que l'application qui lui a été imposée était dotée d'un système de géo-localisation permettant son suivi en temps réel par la société et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus, et que la société disposait d'un pouvoir de sanction à son égard. Ces différents éléments permettent d'établir que le demandeur fournissait directement des prestations à un donneur d'ordre dans des conditions le plaçant dans un lien de subordination juridique permanente à l'égard de celui-ci, et il convient, nonobstant la dénomination et la qualification données par les parties, de constater l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée liant Monsieur [REDACTÉ] et la société DELIVEROO FRANCE SAS, du 8 septembre 2015 au 6 avril 2016.

S'agissant du salaire de référence, au vu de l'intégralité des sommes versées au cours de la relation de travail et de la nécessité de prendre en compte les cotisations sociales qui auraient dû être versées, il sera fixé à la somme mensuelle brute de 3 164 euros.

S'agissant du paiement des heures supplémentaires, au vu des factures établies par la société elle-même et des calculs présentés par le demandeur, la société sera condamnée à verser la somme de 1 407 euros bruts à titre de rappel de majoration, outre 140 euros au titre des congés payés afférents.

S'agissant des congés payés, il n'est pas contesté que Monsieur [REDACTÉ] n'en a pas été bénéficiaire. Il convient donc de condamner la société à verser la somme de 2 142 euros à ce titre.

Enfin, s'agissant des frais professionnels, il est constant que le salarié a supporté des frais kilométriques. Au vu des pièces versées, et faute pour la société de verser aux débats le calcul des kilomètres parcourus par Monsieur [REDACTÉ] dans le cadre de l'exécution de ses prestations de travail, il sera retenu la somme proposée par le demandeur, et la société sera condamnée à verser à ce titre la somme de 1 339 euros.

Sur la demande d'indemnité pour travail dissimulé et ses conséquences

En application des dispositions des articles L 8221-5 et L 8223-1 du code du travail, l'employeur s'étant en l'espèce intentionnellement soustrait à l'accomplissement des formalités relatives à la déclaration préalable à l'embauche, à la délivrance de bulletins de paie ainsi qu'aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale, il convient d'accorder à Monsieur [REDACTÉ] une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé d'un montant de 18.984 euros.

En revanche, la demande de régularisation des cotisations sociales applicables sera rejetée, la somme précitée étant destinée à réparer de manière forfaitaire le préjudice subi par un salarié du fait du travail dissimulé et la relation de travail étant à ce jour rompue.

Sur la rupture du contrat et ses conséquences

Le contrat de prestation de service étant requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, et non en contrat à durée déterminée, la demande de dommages et intérêts pour rupture abusive d'un contrat à durée déterminée sera rejetée, tout comme la demande d'indemnité de requalification. L'article L. 1245-2 du code de travail ne s'appliquant qu'à la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, et non à la requalification d'un contrat de prestation en contrat de travail.

Par ailleurs, le salarié affirme avoir été mis à pied de manière abusive, entre le 30 mars et le 6 avril 2016. Cependant, le fait que le salarié a été « supprimé » d'un groupe de discussion ne suffit pas à établir la réalité de cette mise à pied. Les demandes à ce titre seront donc rejetées.

Néanmoins, en raison de la requalification du contrat de prestation en contrat de travail, la rupture des relations, intervenue le 6 avril 2016, constitue un licenciement, qui est dépourvu de cause réelle et sérieuse faute de lettre de licenciement conforme aux dispositions de l'article L 1232-1 du code du travail. Le demandeur est donc en droit de percevoir des dommages et intérêts pour licenciement abusif et une indemnité compensatrice de préavis.

Indemnité compensatrice de préavis :

A la date du 6 avril 2016, Monsieur [REDACTED] avait plus de six mois et moins de deux années d'ancienneté. Il convient donc de condamner la société à lui payer une indemnité compensatrice de préavis d'un mois de salaire sur le fondement des articles L 1234-1 et L 1234-5 du code du travail dans leurs versions applicables, soit la somme de 3 164 euros, ainsi que les congés payés afférents, soit 316 euros.

Indemnité pour rupture abusive :

Monsieur [REDACTED] ayant moins de deux ans d'ancienneté, il a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi, conformément aux dispositions de l'article L 1235-5 du code du travail. Au moment de la rupture, Monsieur [REDACTED], âgé de 23 ans, comptait près de sept mois d'ancienneté. [REDACTED]
Au vu de cette situation, il convient de lui allouer une indemnité équivalente à environ un mois de salaire, soit la somme de 3 000 euros.

Sur l'allégation de harcèlement

Aux termes de l'article L 4121-1 du code du travail, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

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

Conformément aux dispositions de l'article L 1154-1 du même code, il appartient au salarié d'établir des faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement et au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces faits ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement, et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il juge utiles.

En l'espèce, les pièces versées aux débats n'établissent pas l'existence de faits permettant de présumer l'existence d'un harcèlement moral.

En effet, les consignes données au salarié par courriel ou sur son téléphone reflètent l'exercice de son pouvoir de direction par l'employeur, et non des actes de harcèlement.

Par suite, la demande au titre du harcèlement, comme celle au titre de l'absence de prévention du harcèlement moral, pour laquelle le salarié n'invoque aucun préjudice distinct, seront rejetées.

Sur les autres demandes de dommages et intérêts

Le salarié formule toute une autre série de demandes, sans établir avoir subi un préjudice en lien avec les manquements de son employeur.

Par suite, les demandes à ces titres seront rejetées.

Sur la demande de remise de documents

Il convient d'ordonner la remise de bulletins de salaires, ainsi que d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes aux dispositions du présent jugement.

Sur les autres demandes

Il convient de dire que les sommes sus-visées produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153, devenu 1231-6 et 1231-7 du code civil, et de faire application de celles de l'article 1154, devenu 1343-2 du même code.

En application de l'article 700 du code de procédure civile, il convient de condamner la société à payer à Monsieur [REDACTED] une indemnité destinée à couvrir les frais non compris dans les dépens qu'il a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts, et qu'il convient de fixer à 2 000 euros.

Il convient de rappeler que conformément aux dispositions de l'article R 1454-28 du code du travail, le jugement qui ordonne le paiement de sommes dues au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R 1454-14 est de droit exécutoire à titre provisoire dans la limite de neuf mois de salaire.

Compte-tenu de l'ancienneté du litige et de sa nature, il convient d'ordonner l'exécution provisoire pour le surplus sur le fondement de l'article 515 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil, présidé par le juge départiteur statuant seul après avis des conseillers présents, publiquement, par jugement contradictoire et en premier ressort, rendu par mise à disposition au greffe :

Rejette la demande de sursis à statuer ;

Condamne la société DELIVEROO FRANCE SAS à payer à Monsieur [REDACTED]

- à titre d'indemnité compensatrice de préavis : 3 164 €
- à titre d'indemnité compensatrice de congés payés afférents : 316 €
- à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive : 3 000 €
- à titre d'indemnité pour travail dissimulé : 18.984 €
- à titre de rappel de salaires (majorations heures supplémentaires) : 1 407 € bruts
- à titre de congés payés afférents : 140 €
- à titre d'indemnité compensatrice de congés payés : 2 142 €
- à titre de frais professionnels : 1 339 €
- en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile : 2 000 € ;

Dit que ces sommes produiront intérêt au taux légal conformément aux dispositions de l'article 1153, devenu 1231-6 et 1231-7 du code civil, et que les intérêts seront capitalisés conformément aux dispositions de l'article 1154, devenu 1343-2 du même code ;

Ordonne la remise de bulletins de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée à POLE EMPLOI, conformes aux dispositions du présent jugement ;

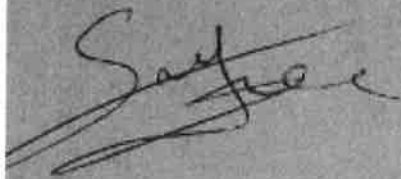
Rappelle que l'exécution provisoire est de droit en application de l'article R 1454-28 du code du travail, s'agissant des sommes visées au 2° de l'article R 1454-14 du code du travail, dans la limite de neuf mois de salaire ;

Ordonne l'exécution provisoire pour le surplus ;

Déboute Monsieur [REDACTED] du surplus de ses demandes ;

Condamne la société DELIVEROO FRANCE SAS aux dépens.

LE GREFFIER
CHARGÉ DE LA MISE A DISPOSITION
Pacôme-Serge BONKOUNGOU



LA PRÉSIDENTE,

Alice THIBAUD



