

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 – Chambre 10
ARRÊT DU 19 Février 2020

Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 18/14161 – N° Portalis 35L7-V-B7C-B67FP

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 Novembre 2018 par le Cour de Cassation de Paris
RG n° 17-20.079

APPELANTS

Monsieur X Y

[...]

[...]

né le [...] à Dijon

représenté par Me Christophe PACHALIS, avocat au barreau de PARIS, toque : K148, Me Paul
BEAUSSILLON, avocat au barreau de PARIS

Syndicat CONFÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL (CGT)

[...]

[...]

représentée par Me Christophe PACHALIS, avocat au barreau de PARIS, toque : K148

INTIMES

Maître C D E Es qualité de « Mandataire liquidateur » de la « EURL TAKE EAT EASY »

102 rue du faubourg Saint-Denis

[...]

représenté par Me Catherine LAUSSUCQ, avocat au barreau de PARIS, toque : D0223 substitué par
Me Ivan HECHT, avocat au barreau de PARIS, toque : A0369

Association UNEDIC DELEGATION AGS CGEA IDF OUEST représentée par sa Directrice,
Madame Z A

[...]

[...]

représentée par Me Arnaud CLERC, avocat au barreau de PARIS, toque : T10 substitué par Me Sabine NIVOIT, avocat au barreau de PARIS, toque : T10

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Décembre 2019, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Marie-Antoinette COLAS, Présidente, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre

Madame Françoise AYMES-BELLADINA, Conseillère

Madame Florence OLLIVIER, Vice Présidente placée faisant fonction de Conseillère par ordonnance du Premier Président en date du 19 juillet 2019

Greffier : Mme Kala FOULON, lors des débats

ARRET :

— Contradictoire

— mis à disposition au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile.

— signé par Madame Marie-Antoinette COLAS, Présidente de Chambre et par Monsieur Julian LAUNAY, Greffier, auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire

EXPOSE DU LITIGE

La société TAKE EAT EASY utilisait une plate-forme web et 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 à vélo exerçant leur activité sous un statut d'indépendant.

Suite à des offres de collaboration diffusées sur des sites internet spécialisés, M. X Y a postulé auprès de la société TAKE EAT EASY et effectué à cette fin les démarches nécessaires en vue de son inscription en qualité d'auto-entrepreneur.

Au terme d'un processus de recrutement, les parties ont conclu le 13 janvier 2016 un contrat de prestations de services.

M. X Y, a été victime, au cours d'une livraison en date du 1er février 2016, d'un premier accident matériel puis d'un second accident survenu le 13 mars 2016 et lui ayant occasionné une incapacité d'un mois,

Le 14 mars 2016, il a informé la société TAKE EAT EASY de son indisponibilité suite à cet accident et la société lui a demandé le lendemain de restituer le matériel prêté, le temps de son indisponibilité.

Depuis lors, il n'a pas retravaillé avec elle.

C'est dans ces circonstances que M. X Y a saisi le conseil de prud'hommes de Paris le 27 avril 2016 d'une demande de requalification de son contrat en contrat de travail.

Par jugement du 30 août 2016, le tribunal de commerce de Paris a prononcé la liquidation judiciaire de la SARL à associé unique TAKE EAT EASY et désigné en qualité de mandataire judiciaire liquidateur la SELAFA MJA prise en la personne de Me C D E.

Le conseil de prud'hommes de PARIS, par jugement en date du 17 novembre 2016 a accueilli l'exception d'incompétence matérielle soulevée par le mandataire liquidateur de la société TAKE EAT EASY et s'est déclaré incompétent au profit du tribunal de commerce de Paris,

M. X Y a, le 21 novembre 2016, formé contredit à l'encontre de ce jugement.

Par arrêt en date du 20 avril 2017, la chambre 2 du pôle 6 de cette chambre a :

— rejeté le contredit formé par M. X Y

— dit que M. X Y n'était pas été lié à la société TAKE EAT EASY par un contrat de travail

— confirmé le jugement déféré

— dit le conseil de prud'hommes de Paris incompétent pour connaître du litige ;

— dit n'y avoir lieu à évocation ;

— renvoyé l'affaire devant le tribunal de commerce de Paris.

Sur pourvoi formé par M. X Y, la Confédération générale du travail – CGT intervenant volontairement à l'instance, la chambre sociale de la Cour de cassation, par arrêt rendu le 28 novembre 2018 a, au visa de l'article L.8221-6 II du code du travail, cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 20 avril 2017 entre les parties par la cour d'appel de Paris, remis en conséquence la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait, les a renvoyées devant la cour de Paris autrement composée, au motif que '... l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties , ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité des travailleurs; que le lien de subordination 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 ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors qu'elle constatait, d'une part, que l'application était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel par la société de la position du coursier et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci et, d'autre part, que la société Take Eat Easy disposait d'un pouvoir de sanction à l'égard du coursier, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations dont il résultait l'existence d'un pouvoir de direction et de contrôle de l'exécution de la prestation caractérisant un lien de subordination, a violé le texte susvisé'.

M. X Y a saisi la cour par déclaration d'appel transmise au greffe par le réseau privé virtuel des avocats le 14 décembre 2018 sur le RPVA.

Selon les conclusions transmises par voie électronique le 28 juin 2019, M. X Y et la Confédération générale du travail-CGT concluent à l'infirmer du jugement et demandent à la cour, statuant à nouveau, d'infirmer le jugement déferé et, statuant à nouveau, de :

- dire la juridiction prud'homale compétente pour connaître de ses demandes
- évoquer le fond de l'affaire dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice
- ordonner la requalification de la relation contracuelle en un contrat de travail

En conséquence, inscrire au passif de la SARL TAKE EAT EASY les sommes suivantes :

- ' 73 euros à titre de congés payés,
- ' 562,88 euros à titre de remboursement de frais de réparations,
- ' 175 euros à titre de remboursement de la caution,
- ' 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive,
- ' 1 800 euros à titre d'indemnité forfaitaire de travail dissimulé,
- ' 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour absence de visite médicale,
- ' 3 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile

— ordonner la remise d'un bulletin de salaire, d'un certificat de travail et d'une attestation destinée au Pôle emploi conformes le tout sous astreinte de 100 euros par jour de retard et par document,

— dire l'arrêt opposable à l'AGS en toutes ses dispositions.

La SELAFA MJA prise en la personne de Maître C D E en sa qualité de mandataire liquidateur de la SARL TAKE EAT EASY demandent à la cour de :

- constater l'absence de contrat de travail entre la SARL TAKE EAT EASY et M. X Y
- juger que le contrat de prestation de service ne peut être qualifié de contrat de travail
- confirmer le jugement entrepris
- se déclarer incompétente au profit du tribunal de commerce de PARIS
- déclarer irrecevable M. X Y de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions

Dans tous les cas,

— débouter M. X Y de l'intégralité de ses demandes, fins et conclusions

— le condamner au paiement de la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

L'AGS CGEA IDF OUEST demande à la cour :

I – In limine litis,

— lui donner acte du fait qu'elle s'associe aux explications de la société et de ses mandataires judiciaires,

— juger que M. X Y n'était pas lié à la SARL TAKE EAT EASY par un contrat de travail

En conséquence,

— confirmer le jugement en ce qu'il s'est déclaré incompétent au profit du tribunal de commerce de PARIS

II – A titre subsidiaire,

' Sur la demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif,

Si la cour juge qu'un contrat de travail existait entre M. X Y et la SARL TAKE EAT EASY,

— juger qu'aucune rupture n'est intervenue

En conséquence,

— débouter M. X Y de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement abusif

' A titre infiniment subsidiaire

Vu l'article L.1235-4 du code du travail

Débouter M. X Y de sa demande de dommages-intérêts pour rupture abusive faute de justifier de son préjudice

' Sur les autres demandes

— juger infondées les demandes

— débout M. X Y de l'ensemble de ses demandes, fins et prétentions

III – En tout état de cause, sur sa garantie,

Vu les dispositions de l'article L.3253-8 2° c du code du travail

— constater qu'aucune rupture n'est intervenue

— juger qu'elle ne saurait garantir les créances résultant de la rupture d'un contrat de travail dès lors que M. X Y n'a pas été licencié durant les 15 jours suivants le jugement conformément aux dispositions de l'article L.3253-8 2° c

— juger que s’il y a lieu à fixation celle-ci ne pourra intervenir que dans les limites de la garantie légale,

— juger qu’en tout état de cause, sa garantie telle que prévue par l’article L.3253-6 du code du travail ne peut concerner que les seules sommes dues au titre de l’exécution du contrat de travail au sens de l’article L.3253-8 du même code, les astreintes, dommages-intérêts mettant en oeuvre la responsabilité de droit commun de l’employeur ou article 700 étant ainsi exclus de sa garantie

— juger qu’en tout état de cause sa garantie est plafonnée, toutes créances avancées pour le compte du salarié, à un des trois plafonds définis à l’article D-3253-5 du code du travail.

MOTIFS

Sur la compétence :

Aux termes de l’article L. 1411-1 du code du travail, le conseil de prud’hommes règle par voie de conciliation les différends qui peuvent s’élever à l’occasion de tout contrat de travail soumis aux dispositions de ce même code entre les employeurs ou leurs représentants et les salariés qu’ils emploient.

Selon l’article L. 8221-6 du code du travail, dans sa version applicable au litige, sont présumés ne pas être liés avec le donneur d’ordre par un contrat de travail dans l’exécution de l’activité donnant lieu à immatriculation ou inscription, notamment 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.

L’existence d’un contrat de travail peut toutefois être établie lorsque ces personnes fournissent directement ou par une 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.

La relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties , ni de la dénomination qu’elles ont donnée à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l’activité des travailleurs; que le lien de subordination 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

Le fait que le travail soit effectué au sein d’un service organisé peut constituer un indice de l’existence d’un lien de subordination lorsque l’employeur en détermine unilatéralement les conditions d’exécution.

Il est établi que M. X Y a été immatriculé en qualité d’auto-entrepreneur à compter du 12 janvier 2016 afin d’exercer une activité principale répertoriée sous la rubrique « Autres activités de poste et de courrier », et non contesté qu’il n’existe pas de contrat de travail apparent liant les parties.

Il appartient par conséquent à M. X Y de renverser la présomption de non-salariat résultant des dispositions susvisées et de démontrer la réalité du contrat de travail dont il se prévaut, peu important que la société TAKE EAT EASY l’ait incité à s’inscrire en tant qu’auto-entrepreneur.

Il résulte des pièces du dossier que M. X Y a effectué des prestations de travail pour la société TAKE EAT EASY moyennant rétribution, étant souligné que l'auto-facturation telle que prévue par les parties et autorisée par la loi ne peut à elle seule constituer l'indice d'une relation salariale.

Les parties s'opposent essentiellement sur l'existence ou non d'un lien de subordination.

En l'espèce, M. X Y et la CGT Ggt font valoir que :

— M. X Y effectuait personnellement et de manière exclusive une prestation de travail pour le compte de la SARL TAKE EAT EASY

— ce dernier percevait une rémunération déterminée par la SARL TAKE EAT EASY,

— il exerçait ses missions dans les conditions caractéristiques d'un lien de subordination, à savoir:

' il n'est pas à l'initiative de la création de sa société,

' le prestataire livreur effectuait une formation préalable et obligatoire dispensée par la SARL TAKE EAT EASY,

' la prestation de travail était réalisée dans un service entièrement organisé par la SARL TAKE EAT EASY laissant peu de d'initiative au livreur, leur smartphone étant doté d'un système de géolocalisation,

' les livreurs étaient intégrés à l'équipe de salariés de la société,

— l'entreprise imposait aux coursiers des prescriptions très précises concernant le matériel, l'attitude et les bonnes pratiques à respecter,

— elle disposait d'un véritable pouvoir de sanction, infligeant des 'strikes', pénalités appliqués en cas de manquement des livreurs,

— elle exerçait un contrôle sur l'exécution et les performances professionnelles du coursier,

— il existait un mécanisme d'intéressement en ce que les coursiers percevaient des bonus financiers.

Force est de constater que la courte formation, à laquelle M. X Y se réfère, consistait en la remise d'une documentation, en la vérification du vélo utilisé par le candidat et en l'organisation d'un « shift » d'essai, et ce, antérieurement à la conclusion du contrat et ne présageait donc pas de ses conditions d'exécution.

Par ailleurs, M. X Y pouvait librement choisir ses plages d'activités et n'était nullement tenu de participer aux soirées organisées par la société sous forme de 'drinks' mensuels ou autres événements.

En revanche, il était prévu que, au plus tard 15 minutes avant le début de la prestation, M. X Y devait être en possession de son propre matériel de livraison comprenant en particulier son vélo, son kit de réparation, son casque, son gilet ou brassard réfléchissant, le sac de livraison équipé d'un sac isotherme mis à sa disposition par la société pour des impératifs de qualité et d'hygiène, et son smartphone chargé avec l'application de la société allumée, laquelle était dotée d'un système de géolocalisation permettant le suivi en temps réel tant par la société que par le client de la position du prestataire et la comptabilisation du nombre total de kilomètres parcourus par celui-ci.

S'il est justifié, ainsi que cela est expressément précisé à l'article 8.2 des «conditions générales» remises au livreur, de recourir à la géolocalisation afin de veiller à la bonne exécution de la convention, s'agissant d'une relation impliquant la satisfaction du client, et visant à l'amélioration du service, en revanche le fait de recueillir des données kilométriques (article 8.3) en vue de connaître le nombre de kilomètres parcourus par le livreur, motivé également par la 'bonne exécution de la convention et à l'amélioration du service', n'a en réalité pour seule finalité que de contrôler l'activité de celui-ci, dès lors que rien ne permet de démontrer que les données ainsi recueillies au moyen de la géolocalisation, concernant le kilométrage parcouru, étaient de nature à améliorer la qualité de la prestation de livraison fournie au client.

De plus, les pièces versées aux débats montrent que la SARL TAKE EAT EASY avait mis en place un système de bonus prévu dans divers documents non-contractuels remis au livreur, intitulés « le petit guide du coursier Take Eat Easy », « les meilleures pratiques » et « FAQ » (foire aux questions) tels que le bonus « Time Bank » en fonction du temps d'attente au restaurant, et le bonus « KM » lié au dépassement de la moyenne kilométrique des coursiers, mais aussi des pénalités (« strikes ») distribuées en cas de manquement du coursier à ses obligations contractuelles :

— un « strike » en cas de désinscription tardive d'un « shift » (< 48 h), de connexion partielle au « shift » (en dessous de 80 % du « shift »), d'absence de réponse à son téléphone « wiko » ou « perso » pendant le « shift », d'incapacité de réparer une crevaison, de refus de faire une livraison et, uniquement dans la « FAQ », de circulation sans casque,

— deux « strikes » en cas de « No-show » (inscrit à un « shift » mais non connecté) et, uniquement dans la « FAQ », de connexion en dehors de la zone de livraison ou sans inscription sur le calendrier,

— trois « strikes » en cas d'insulte du « support » ou d'un client, de conservation des coordonnées de client, de tout autre comportement grave et, uniquement dans la « FAQ », de cumul de retards importants sur livraisons et de circulation avec un véhicule à moteur.

Sur une période d'un mois (ou de quinze jours selon la « FAQ »), si un « strike » ne porte à aucune conséquence, le cumul de deux « strikes » entraîne une perte de bonus, le cumul de trois « strikes » entraîne la convocation du coursier « pour discuter de la situation et de [sa] motivation à continuer à travailler comme coursier partenaire de TAKE EAT EASY » et le cumul de quatre « strikes » conduit à la désactivation du compte et la désinscription des « shifts » réservés.

Ce système de « strikes » dont il est établi qu'il a été appliqué à M. X Y s'analyse en réalité comme la mise en oeuvre d'une échelle de sanctions graduelles, mais aussi automatiques, prévues en cas de manquement ou comportement fautif du livreur, déterminés de surcroît, de manière unilatérale par la SARL TAKE EAT EASY.

Il résulte de ce qui précède qu'en l'espèce la SARL TAKE EAT EASY avait non seulement mis en place des moyens de contrôle lui permettant de vérifier le nombre de kilomètres parcourus par chacun des livreurs mais qu'elle avait aussi, en instituant le système des « strikes », manifesté la volonté d'exercer à l'égard de ceux-ci un pouvoir disciplinaire dont elle a, au demeurant, fait usage à l'encontre de M. X Y.

Ce dernier est par conséquent fondé à soutenir qu'il était placé dans un lien de subordination à l'égard de la SARL TAKE EAT EASY et à revendiquer l'existence d'une relation de travail salarié entre les parties, relevant de la compétence du conseil de prud'hommes.

Il convient d'infirmier le jugement déféré, d'accueillir le contredit, de dire que les parties étaient liées par un contrat de travail, et de dire le conseil de prud'hommes de PARIS compétent pour connaître du litige.

Sur l'évocation :

Il est d'une bonne administration de la justice de donner à l'affaire une solution définitive.

Il convient par conséquent d'évoquer le fond du litige.

Sur les conséquences de la requalification de la relation contractuelle en un contrat de travail :

— Sur l'absence de visite médicale et le manquement à l'obligation de résultat :

M. X Y sera débouté de sa demande de dommages-intérêts pour absence de visite médicale et manquement à l'obligation de sécurité, faute pour lui, de justifier la réalité du préjudice allégué.

— Sur la rupture du contrat de travail :

Il n'est pas contesté qu'après la chute de vélo dont il a été victime le 13 mars 2016 lui ayant occasionné une fracture de l'avant pied gauche, la SARL TAKE EAT EASY n'a plus fourni de travail à M. X Y, alors même que ce dernier, aux termes d'un courriel en date du 16 mars, lui indiquait se tenir à sa disposition dès son rétablissement.

Il résulte au surplus de ce même courriel que l'employeur l'a invité à restituer le matériel dont il était en possession au motif qu'il allait 'être inactif pendant un mois'.

Dès lors que M. X Y réclame des dommages-intérêts pour rupture abusive, il s'en déduit nécessairement et implicitement qu'il sollicite la résiliation judiciaire du contrat de travail.

En privant ce dernier de la possibilité d'exécuter sa prestation de travail et en lui retirant les moyens lui permettant de l'accomplir, la SARL TAKE EAT EASY a gravement manqué à ses obligations contractuelles à son égard.

Il convient par conséquent de prononcer la résiliation du contrat de travail à la date du présent arrêt, conformément au droit commun, et de dire que cette résiliation produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse

M. X Y peut prétendre, au vu des factures produites, au paiement de la somme de 73 euros au titre des congés payés afférents à la somme de 728,30 euros qu'il indique avoir perçu à titre de rémunération.

En revanche, M. X Y ne justifie pas de ce que les frais engendrés à l'occasion d'un accident matériel survenu le 1er février 2016 soit en lien avec son activité de livreur et ne verse pas d'élément probant concernant le second accident, la seule pièce communiquée consistant en un simple devis et non pas une facture, la cour observant de plus qu'un constat amiable a été établi et qu'une déclaration d'accident a été effectuée par l'intéressé auprès de son assureur (lettre de la MAIF en date du 14 mars lui confirmant que son accident entrait dans le champ de la loi du 5 juillet 1985) sans qu'en soit précisée l'issue.

Il résulte des factures versées aux débats que la SARL TAKE EAT EASY a prélevé une somme globale de 175 euros à titre de caution pour équipement prêté (50 €le 31 janvier 2016, 50 €le 14 février 2016, 50 €le 29 février 2016 et 25 €le 14 mars 2016).

M. X Y est fondé à en solliciter le remboursement.

Enfin, il convient, compte tenu de l'ancienneté de M. X Y et du montant global de la rémunération qui lui a été versée entre le 18 janvier et le 31 mars 2016, après réintégration de la caution prélevée par l'employeur (soit 743,30 euros), de lui allouer la somme de 1 800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le travail dissimulé :

L'article L.8221-1 du code du travail prohibe le travail totalement ou partiellement dissimulé défini par l'article L.8221-3 du même code relatif à la dissimulation d'activité ou exercé dans les conditions de l'article L.8221-5 du même code relatif à la dissimulation d'emploi salarié.

Aux termes de l'article L.8223-1 du code du travail, le salarié auquel l'employeur a recours dans les conditions de l'article L.8221-3 ou en commettant les faits prévus à l'article L.8221-5 du même code relatifs au travail dissimulé a droit, en cas de rupture de la relation de travail, à une indemnité forfaitaire égale à six mois de salaire.

Toutefois, aucun élément ne permet de constater que la SARL TAKE EAT EASY a agi de manière intentionnelle aux fins de dissimulation de l'activité de M. X Y.

Il y a lieu de le débouter de sa demande d'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé.

Sur les documents sociaux :

Il convient de faire droit à la demande de M. X Y relative à la remise des documents mais de le débouter de sa demande d'astreinte qu'aucune circonstance particulière ne justifie.

Sur la garantie de l'AGS CGEA IDF OUEST :

Il convient de dire l'AGS CGEA IDF OUEST tenue à garantir les seules sommes allouées à M. X Y du fait de l'exécution du contrat de travail, et non pas celles accordées au titre de la rupture du contrat de travail, conformément aux dispositions de l'article L.3253-8 du code du travail.

Sur l'intervention de la Confédération générale du travail – CGT :

La cour relève que la SELAFA MJA prise en la personne de Maître C D E ne forme pas de demande à l'appui de ses observations.

Sur l'application de l'article 700 du code de procédure civile :

L'équité ne commande pas qu'il soit application de l'article 700 du code de procédure civile en faveur M. X Y.

PAR CES MOTIFS

Vu l'arrêt de la Cour de cassation du 28 novembre 2018 ;

La Cour,

Infirme le jugement du conseil de prud'hommes de PARIS rendu le 17 novembre 2016

Accueille le contredit formé à l'encontre de ce jugement par M. X Y

Dit que M. X Y et la SARL TAKE EAT EASY étaient liés par un contrat de travail, et que le conseil de prud'hommes de PARIS était compétent pour connaître du litige.

Evoque le fond du litige

Prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail à la date du présent arrêt,

Fixe au passif de la liquidation judiciaire de la SARL TAKE EAT EASY les sommes suivantes :

— 73 euros à titre des congés payés

— 175 euros à titre de remboursement de la caution

Condamne Maître C D E mandataire liquidateur de la SARL TAKE EAT EASY à verser à Monsieur X Y la somme de 1 800 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Ordonne à la SELAFA MJA prise en la personne de Maître C D E mandataire liquidateur de la SARL TAKE EAT EASY de remettre à M. X Y un bulletin de salaire, un certificat de travail et une attestation destinée au Pôle emploi conformes au présent arrêt

Déboute M. X Y du surplus de ses demandes

Dit l'AGS CGEA IDF OUEST tenue de garantir les sommes ci-dessus allouées au titre de l'exécution du contrat de travail dans la limite du plafond applicable

Dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile

Condamne la SELAFA MJA prise en la personne de Maître C D E en sa qualité de mandataire liquidateur de la SARL TAKE EAT EASY aux entiers dépens.

LE GREFFIER LA PRESIDENTE