

## Travail temporaire

**TRAVAIL TEMPORAIRE – Salariés affectés à l'activité normale et permanente de l'entreprise – Requalification – Fermeture de l'usine – Intérimaires non pris en compte dans le plan social – Nullité de celui-ci à leur égard – Réintégration.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES D'EVRY  
(Section Industrie)  
2 janvier 2003

**A. et a. contre LU France**

Les faits :

M. A. a saisi, avec treize de ses collègues de travail, la juridiction prud'homale aux fins de faire reconnaître que le contrat de travail les liant à la société LU présentait le caractère d'une relation de droit commun ;

A cet effet, il expose, comme ses camarades, que l'entreprise a recours depuis de très nombreuses années au travail intérimaire qui représente la marge nécessaire à la réalisation de l'activité normale et habituelle de l'entreprise ;

S'appuyant sur cette multiplicité de contrats, il est évoqué la méconnaissance de la loi qui prévoit le recours à l'intérim dans des cas précis mais qui en aucun cas ne peut permettre à la société de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Il est indiqué qu'en réalité les intérimaires sont affectés à des postes fixes et déterminés en fonction de leur activité passée et non dans l'emploi du salarié dont le remplacement est prétendu ;

Ainsi, en exemple, est-il évoqué le cas des salariés intérimaires œuvrant au nettoyage de nuit qui constituent l'essentiel du service, les salariés LU se voyant notamment attribuer des postes de jour, le service relevant d'une activité en 3x8 étant assuré par le recours à l'intérim ;

La société défenderesse prétend de la conformité de ses contrats, cherchant à voir le Conseil des prud'hommes se déclarer incompétent au motif d'une plaidoirie, en demande, impersonnelle ;

Elle évoque la compétence du Tribunal de grande instance, les demandes soutenues ne présentant plus le caractère individuel nécessaire à la recevabilité prud'homale ;

Pour le surplus, LU soutient que la conformité de ses contrats et de l'effectivité des absences dont il est pourvu au remplacement au travers d'emplois précaires ;

Dans le même esprit, les surcroûts temporaires d'activité répondent aux exigences légales ;

Sur quoi le Conseil :

(...)

Sur la compétence prud'homale :

**Attendu que la juridiction prud'homale connaît de tous les litiges individuels nés à l'occasion du contrat de travail ;**

**Que les demandeurs ont saisi le Conseil de prud'hommes par assignation distincte et prenant à leur compte des réclamations qui leur sont propres même si identiques en leur principe ;**

**Qu'au sens des dispositions présidant au procès, la stratégie judiciaire est dévolue aux parties qui choisissent librement de l'exposé des faits de nature à appuyer leurs prétentions ;**

**Qu'ainsi, en optant pour une présentation globale d'une situation considérée comme gravissime pour eux et découlant, selon eux, du non-respect des règles relatives au travail précaire, les demandeurs ne font qu'user de leur droit ;**

**Que la démonstration tend à voir le Conseil des prud'hommes à en tirer les conséquences pour chacun des demandeurs ;**

**Que le litige entre donc dans le cadre des dispositions de l'article L. 511-1 du Code du travail ;**

Sur le fond :

**Attendu qu'au sens des dispositions légales, le recours à l'intérim doit avoir un caractère exceptionnel ;**

**Qu'à cet effet, le contrat de travail temporaire, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ;**

Que dans cet esprit, le législateur a entendu limiter les cas de recours et imposer des règles strictes dont la méconnaissance amène à la requalification de la relation contractuelle précaire en contrat de travail de droit commun ;

Attendu, pour être exhaustif, que l'article L. 124-3 du Code du travail est ainsi rédigé : « *Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition ;*

*Ce contrat établi pour chaque salarié doit :*

- 1) *Mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ; cette mention doit être assortie de justifications précises qui, notamment, dans les cas prévus au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L. 124-2-1, comportent le nom et la qualification du salarié remplacé ou du salarié à remplacer s'il est fait usage des dispositions de l'article L. 124-2-6 ;*
- 2) *Fixer le terme de la mission ;*
- 3) *Comporter, le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues à l'article L. 124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L. 124-2-6 ;*
- 4) *Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et notamment si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L. 231-3-1, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;*
- 5) *Mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et, le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;*
- 6) *Indiquer le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail ;*

*Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite » ;*

Attendu que le contrat de travail temporaire liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et comporter la reproduction des clauses et mentions énumérées ci-dessus ;

Que le formalisme apporté au contenu du contrat a pour objet de permettre le contrôle de l'effectivité du caractère temporaire du recours et le respect de la parité de traitement dont doit bénéficier le salarié précaire au regard du statut des autres salariés de l'entreprise ;

Attendu, s'agissant du remplacement d'une personne temporairement absente, les mentions visées permettent de vérifier de l'adéquation du poste occupé par l'intérimaire avec la réalité des fonctions du salarié absent ;

Que s'agissant des demandeurs à l'instance, il est à noter que, sauf cas exceptionnel, ils ont été affectés à des emplois sans lien direct avec le poste de la personne visée comme permettant le recours au travail intérimaire ;

Qu'au contraire, eu égard à leur ancienneté et à leur compétence, ils se sont vus attribuer des postes dans le domaine de leur savoir, et ce, selon des coefficients différents de celui du salarié remplacé ;

Attendu que cette pratique a conduit à voir les intérimaires accomplir des fonctions au même emploi depuis plusieurs années en méconnaissance des dispositions légales, le caractère précaire de l'emploi occupé perdant dès lors toute justification ;

Qu'en effet, l'équipe de nuit de nettoyage des moyens de production est essentiellement composée de travailleurs

intérimaires recrutés au motif d'absences d'un personnel non affecté à cette fonction ;

Que si le travail par glissement correspond à une logique compréhensible et légitime, cette démarche ne peut elle s'opérer qu'au travers d'une démarche claire et permettant aux salariés de percevoir une rémunération au moins équivalente à celle que percevait le salarié titulaire du poste ;

Que l'absence, sur les contrats de travail des intérimaires, de l'indication des coefficients des salariés remplacés est de nature à justifier d'une requalification de la relation contractuelle ;

Attendu que selon l'article L. 124-7, alinéa 2, du Code du travail, lorsque l'utilisateur a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions de l'article L. 124-2-1 du même Code, ce salarié peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée ;

Que ce dernier article vise notamment l'indication obligatoire du coefficient de la personne remplacée ;

Qu'il s'ensuit, en une telle absence, que le Conseil des prud'hommes dira que les relations contractuelles liant les salariés demandeurs à l'instance à la société LU revêtent le caractère de contrats à durée indéterminée ;

Attendu que l'article L. 124-7-1 du Code du travail indique que si le tribunal fait droit à la demande, en requalification, du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;

Qu'en outre, la décision du Conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire ;

Attendu que la société LU a mis en œuvre une procédure tendant à voir fermer l'établissement de Ris Orangis à l'horizon de juillet 2004 avec, en corollaire, un plan social destiné à limiter l'impact social vis-à-vis du personnel permanent ;

Que la régularité d'un tel plan est subordonnée à une information-consultation des instances représentatives du personnel devant laquelle, l'employeur est tenu d'indiquer le nombre de personnes pouvant en être bénéficiaire ;

Attendu, en effet, qu'aux termes de l'article L. 321-4 du Code du travail, l'employeur doit indiquer au comité d'entreprise, saisi d'un projet de licenciement collectif, les catégories professionnelles et le nombre de personnes concernées par les ruptures envisagées ;

Que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet tant qu'un plan visant au reclassement de salarié s'intégrant au plan de sauvegarde de l'emploi n'est pas présenté par l'employeur aux représentants du personnel, qui doivent être réunis, informés et consultés ;

Que lorsque le tribunal constate que le licenciement est intervenu alors que la procédure de licenciement est nulle et de nul effet, conformément aux dispositions du cinquième alinéa de l'article L. 321-4-1, il prononce la nullité du licenciement et ordonne, à la demande du salarié, la poursuite du contrat de travail ;

Que cette décision est exécutoire de droit à titre provisoire ;

Qu'il est donc avéré que les quatorze demandeurs ont été omis lors de cette consultation-information de sorte que le plan social est nul à leur égard ;

Qu'en ce sens, l'absence de plan social amènera le Conseil des prud'hommes à retenir de la nullité des ruptures intervenues, les salariés demandeurs devant être considérés comme des travailleurs permanents devant être considérés comme des travailleurs permanents de l'entreprise et bénéficier à ce titre des règles résultant de l'entière application de la règle ;

Qu'il s'ensuit le caractère légitime de la demande de réintégration présentée par eux ;

Attendu qu'il convient dès lors d'ordonner la poursuite du contrat de travail sous une astreinte suffisamment incitative à mettre fin au malheur ;

Sur l'intervention syndicale :

Attendu qu'au sens de l'article L. 411-11 du Code du travail, les syndicats ont le droit d'ester en justice et peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ;

Que l'organisation CGT, constituée dans l'établissement, est habilitée à exercer ces droits dès lors que son intervention est justifiée par des agissements causant préjudice ;

Que la méconnaissance des règles relatives au travail temporaire et président à l'élaboration du plan social constitue des fautes causant nécessairement préjudice à l'intérêt collectif de la profession ;

PAR CES MOTIFS :

Ordonne la jonction des dossiers enregistrés au registre général sous les numéros RG 02/1151 à 02/1164 ;

Rejette l'exception d'incompétence soulevée par la société LU ;

Pour M. A. :

Requalifie le contrat de travail temporaire liant M. A. à la société LU en contrat de travail à durée indéterminée ;

Condamne l'entreprise d'avoir à lui payer la somme de 2 621 € à titre d'indemnité de requalification ;

Constate que le salarié n'est pas intégré dans la procédure de licenciement collectif économique et est exclu du bénéfice du plan social de reclassement proposé par la société LU France ;

Constate la nullité de la rupture de son contrat de travail au motif de son exclusion du plan social qui dès lors est nul, à son égard, au regard des dispositions de l'article L. 321-4-1 du Code du travail ;

Ordonne en conséquence la reprise de l'exécution du contrat de travail sous astreinte de 80 € par jour et pendant 30 jours à compter de la notification de la présente décision ;

Dit que le Conseil se réserve de connaître de sa liquidation ;

Rappelle le caractère exécutoire de cette décision ;

Condamne la société LU à payer à M. A. la somme de 500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile ;

(...)

Sur l'intervention de la CGT :

Déclare recevable l'intervention du syndicat CGT LU ;

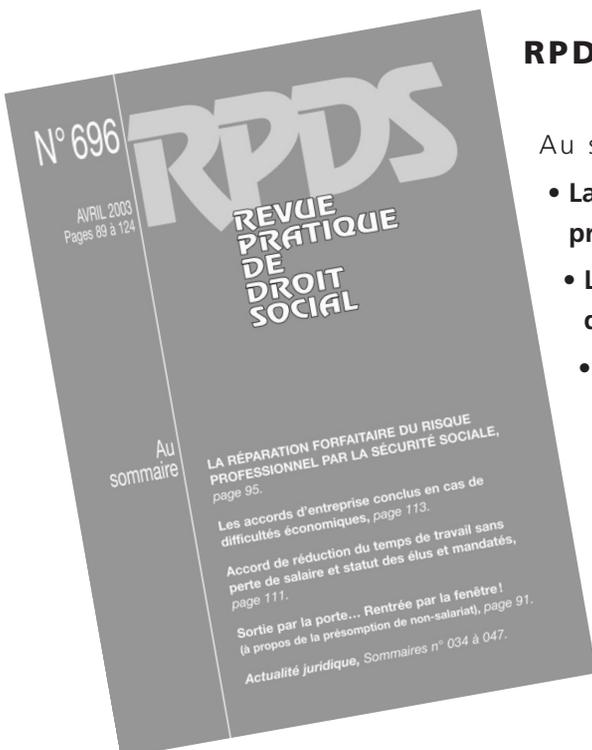
Dit que la méconnaissance par la société LU des règles relatives au travail précaire engendre préjudice à l'égard des salariés dont le syndicat a en charge la défense des intérêts ;

Condamne en conséquence la société LU à lui payer la somme de 1 000 € à titre de dommages et intérêts ;

Ainsi que 500 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

(M. Le Meneec, prés. - M<sup>es</sup> Saïd, Garrigoux-Lion, av.)

NOTE. – Sanction exemplaire d'une situation syndicalement et juridiquement inacceptable. Les intérimaires de l'usine LU de Ris-Orangis étaient affectés à des postes permanents de l'entreprise, plus précisément les postes de nuit des roulements 3 x 8. Lors de l'opération de fermeture du site, les intérimaires ont été écartés des mesures figurant au plan social en raison de leur prétendue fin de mission. Le Conseil de prud'hommes a tiré toutes les conséquences logiques de la requalification de leur contrat en constatant la nullité du plan social à leur égard et en ordonnant leur réintégration. Ce type de décisions, pourtant parfaitement conforme aux règles classiques (v. précédemment : CPH Meaux (référé-départage) 29 avr. 1994 Dr. Ouv. 1995 p. 29 n. H. Sinay ; à rapprocher : CA Paris (21<sup>e</sup> ch. B) 11 avr. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 590 n. M. Carles), est encore trop rare : un défi supplémentaire pour les conseillers prud'hommes nouvellement (ré)élus !



## RPDS 696 - Avril 2003

Au sommaire

- La réparation forfaitaire du risque professionnel par la Sécurité sociale
- Les accords d'entreprise conclus en cas de difficultés économiques
- Accord de réduction du temps de travail sans perte de salaire et statut des élus et mandatés
- Sommaires de jurisprudence

Pour les lecteurs non abonnés à la RPDS, ce numéro peut être commandé à NSA La Vie Ouvrière, B.P. n° 27, 75560 PARIS cedex 12 (Prix : 5,49 € + 2,59 € par envoi).  
Abonnement : 56,41 € par an.