

**TRAVAIL TEMPORAIRE – Cas de recours – Non-respect – Affectation à l'activité normale et permanente – Requalification – Egalité salariale entre travailleurs précaires et permanents – Discrimination syndicale – Nullité de la rupture – Réintégration.**

CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE BEAUVAIS (Sect. ind.) 19 janvier 2004

**B. et SNETT CGT contre Tropicana et a.**

(...)

LES MOTIFS :

Vu l'ensemble des contrats de travail temporaire exécutés par M. B. à la société Tropicana Europe et ce depuis le 28 juin 2001.

Que les motifs inscrits sur les contrats de travail temporaire appelés mission sont de deux ordres soit accroissement de l'activité de l'entreprise ou remplacement de personne absente.

Qu'il faut constater, que les contrats de mission, se succèdent sans qu'il y ait interruption de travail.

Que M. B. assure la fonction d'opérateur conditionneur et ce depuis le 28 juin 2001, que ce constat a été vérifié à la lecture des plannings du personnel de production qui ont été fournis par la société Tropicana Europe, que ces plannings établissent que M. B. travaillait en équipe en rythme 3x8 et par roulement, comme les salariés de la société Tropicana Europe et ce depuis le 28 juin 2001 et quelle que soit la nature des missions qui étaient inscrites sur les contrats. Le motif de la mission ne modifiant en rien la fonction de M. B., qui figure sur les plannings établis par la société Tropicana Europe a savoir opérateur conditionneur, que l'ensemble des bulletins de salaire indique manutentionnaire.

Que le Conseil constate qu'aucun des contrats de mission n'a été signé par M. B. et ce depuis le 28 juin 2001.

Que la dernière mission se terminera le cinq septembre 2003, que M. B. a continué de travailler au poste d'opérateur, comme le démontre la fiche de paie établie par la SAS ONEPI et le planning de travail du personnel de production de la société Tropicana Europe et ce sans contrat de travail.

Attendu qu'il y a lieu de rappeler les règles qui régissent les contrats de mission temporaire.

L'article L-124-4 du Code du travail dispose que le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Que le Conseil constate que M. B. n'a jamais signé ses contrats de mission et qu'aucune intervention de la SAS ONEPI ou de la société Tropicana Europe soit intervenue sur ce point auprès de M. B..

Attendu que les dispositions de l'article L-124-2 du Code du travail, précisent « que le contrat de travail temporaire 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 le Conseil constate que M. B. a travaillé de façon permanente, dans la même fonction, en qualité d'opérateur sans lien direct avec les missions inscrites sur les contrats de mission, que M. B. a assuré une tâche permanente et lié à l'activité normale de l'entreprise Tropicana Europe, ce qui est contraire aux dispositions de l'article L-124-2 du Code du travail.

Attendu que M. B. a continué à travailler du 6 septembre au 11 septembre 2003 sans contrat de travail, que les dispositions de l'article L-124-7 du Code du Travail précisent clairement que si l'utilisateur continue à faire travailler après la fin de sa mission un salarié temporaire sans

avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission chez l'utilisateur.

Qu'en application de l'article L-124-7 du Code du travail, il est précisé qu'à l'expiration du contrat de mission d'un salarié intérimaire, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous contrat de travail à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration, que cette disposition n'a en rien été respectée, puisque M. B. n'a jamais eu d'interruption de son contrat de travail et ce depuis le 28 juin 2001.

Attendu que l'Inspection du travail, par courrier en date du 24 octobre 2003, informait M. B. qu'une intervention avait eu lieu le 8 octobre 2003 au sein de l'entreprise Tropicana Europe, qu'il avait été constaté des infractions à la lecture des contrats d'intérim et conseillait à M. B. de continuer son action auprès du Conseil des prud'hommes.

Qu'en l'espèce, au vu des éléments cités ci-dessus, le Conseil constate qu'il y a eu utilisation de façon durable et permanente dans l'activité normale de l'entreprise, qu'aucune période de tiers temps n'a existé ; que le contrat de travail s'est poursuivi après le 5 septembre 2003 et sans contrat écrit, que M. B. a toujours été opérateur, que la période a été au-delà des dix-huit mois et donc en violation des dispositions de l'article L-124-2-2 du Code du travail.

Que les articles L-124-2-2, L-124-2, L-124-4, L-124-7 du Code du travail n'ont en rien été respectés, il y donc lieu de requalifier les contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée, en ordonnant la poursuite du contrat de travail par la société Tropicana Europe avec le paiement des salaires dû depuis le 11 septembre 2003.

Qu'en application de l'article L-124-7-1 du Code du travail la société Tropicana Europe sera condamnée à verser à M. B. une indemnité de requalification d'un mois de salaire soit 2113 €.

Attendu que la société Tropicana Europe ne pouvait procéder à du chantage dans le cadre de la poursuite du contrat de travail, en refusant la poursuite du contrat de travail, la société Tropicana Europe ne pouvait ignorer qu'un salarié qui travaille sans contrat était dans une situation de fait en contrat à durée indéterminée, en prenant le prétexte que le salarié refusait la poursuite du contrat de travail, la société oublie de préciser que c'est cette dernière qui a refusé le rappel de salaire, cette dernière qui a fait venir un huissier pour faire constater que M. B. ne puisse rentrer dans les locaux de l'entreprise pour y prendre son poste de travail, fait plus grave la recherche de nuire en recherchant l'appartenance politique de la mère de M. B. qui assurait la défense dans le cadre d'un mandat syndical, ainsi que l'employeur a brutalement mis fin au contrat par la supposition de l'appartenance de M. B. à l'organisation syndicale CGT.

Ainsi que la recherche auprès d'autre entreprise de travail temporaire, comme le montre le document « attestation Supplay » fournie par la société Tropicana Europe, qui démontre l'intention de nuire au salarié.

Qu'en l'espèce, les dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail précisent que nul ne peut apporter aux droits des

personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne sauraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché. Que l'article L. 122-45 du Code du travail interdit tout acte à l'encontre d'un salarié en raison de ses opinions politiques, de ses activités syndicales vraies ou supposées.

Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

La rupture du contrat de travail en vertu des articles cités ci-dessus est nulle de plein droit.

Que l'ensemble de ces décisions sera soumis à chaque société une astreinte provisoire de 50 € par jour de retard à compter de la notification du jugement, que le Conseil de céans se réserve le droit de liquider.

Attendu que M. B. occupe le poste d'opérateur conditionneur, comme cela est précisé sur l'ensemble des contrats de missions établis par la société SAS ONEPI, que M. B. fait valoir qu'il ne percevait par la rémunération que percevaient les salariés de la société Tropicana Europe au même poste.

Qu'à la lecture des bulletins de salaire de M. B. et en comparaison avec le bulletin de salaire d'un salarié faisant la fonction d'opérateur conditionneur, il apparaît une différence sur la rémunération du salaire de base qui se trouve inférieure pour M. B..

Attendu que l'article L-124-4-2 du Code du travail précise que la rémunération, au sens de l'article L. 140-2 du Code du travail, que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle qui est définie à l'article L. 124-3 du Code du travail.

Attendu que la SAS ONEPI ne pouvait ignorer cette disposition en tant que professionnel dans le travail temporaire et qu'il appartenait à la dite société de veiller à la bonne utilisation du droit en matière de mise en oeuvre des contrats de mission.

Qu'il faut constater que M. B. a plusieurs fois demandé le rappel de salaire aux deux sociétés, qu'aucune n'a procédé à quelque rectification que ce soit, portant ainsi un grave préjudice à M. B.. Que le délégué syndical CGT avait fait la même demande.

Qu'il faut constater que la société Tropicana Europe a utilisé comme chantage dans le cadre de la poursuite du contrat de travail l'abandon de ce rappel qui concernait MM. B. et G., autre salarié qui se trouvait dans les mêmes conditions que le demandeur.

Que le délégué syndical avait demandé que cette situation soit régularisée.

Que lors de la réunion du comité d'établissement en date du 30 septembre 2003, la société Tropicana Europe en réponse à la question posée par les membres du comité sur la non embauche de MM. B. et G., la direction répond :

*« Suite à leurs réserves sur ce dernier et conditions préalables posées pour le signer, la direction a retiré les contrats et différé ces embauches. »*

Les conditions étant le rappel de salaire qu'exigeaient les salariés en question.

En l'espèce, la SAS ONEPI se devait respecter les dispositions de l'article L-124-4-2 du Code du travail et viole les dispositions dudit article et devra supporter le rappel de salaire qui est dû à M. B., à savoir la somme de 13352,84 €, ainsi que le dixième pour congés payés y afférent soit 1335,28 €.

Attendu que M. B. a dû engager des frais pour faire valoir ses droits et notamment en photocopies et déplacement qu'il serait inéquitable de lui en laisser l'entière charge, que la société Tropicana Europe et la société SAS ONEPI ont une responsabilité dans le non respect des règles de droits et ont occasionné des frais à M. B., le Conseil les condamne

chacune à verser à M. B. la somme de 50 € sur fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Attendu que les demandes subsidiaires de M. B. ne sauraient prospérer, le Conseil le déboute de ses demandes.

Attendu que le Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT est présent en tant que partie intervenante volontaire au procès et demande condamnation des sociétés Tropicana Europe et SAS ONEPI.

(...)

Attendu que le Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT a constaté, qu'au travers de l'instance de M. B. que la société Tropicana Europe, avec la complicité de la société SAS ONEPI, a abusé du recours au travail temporaire.

Que ce recours abusif est constaté par l'inspectrice du travail Mme Pagnet dans un courrier en date du 24 octobre 2003.

Que le Conseil constate à la lecture des plannings fournis par la société Tropicana Europe que l'utilisation de travailleurs temporaires se fait de façon permanente et continue.

Qu'il faut rappeler les dispositions de l'article L-124-2 et suivant du Code du travail : *"le contrat de travail, 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 le Conseil constate que le cas de M. B. démontre qu'il y a eu violation des textes susvisés, et que les plannings font aussi cette démonstration.

Qu'il est constaté que les règles fondamentales des articles L. 124-2, L. 124-2-2, L. 124-3 et L. 124-4 du Code du travail n'ont pas été respectées.

Qu'il faut constater qu'il est porté atteinte aux droits des travailleurs temporaires, que la situation de M. B. n'est pas un cas isolé dans l'entreprise à la lecture des plannings.

Que les dispositions des articles L. 411-1, L. 411-10 et L. 411-11 permet aux organisations syndicales d'ester en justice et d'intervenir dès lors qu'il y a une atteinte directe ou indirecte à l'intérêt de la profession des salariés.

Attendu que les violations commises par les sociétés Tropicana Europe et SAS ONEPI dans l'utilisation du travail temporaire constituent un acte d'indiscipline sociale et qu'elles instaurent un système de gestion des effectifs de l'entreprise par précarisation abusive et nuisent directement à l'ensemble des salariés.

Attendu que c'est en bon droit que le Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT intervient en ce qui concerne la violation des articles L. 120-2 et L. 122-45 du Code du travail, comme il a été développé dans les motifs ci-dessus.

Que le Conseil a bien constaté les intentions de nuire aux salariés ouvrant dans le travail temporaire.

En conséquence, il y a lieu de condamner les sociétés Tropicana Europe et SAS ONEPI à verser chacune la somme de 150 € au Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT à titre de dommages et intérêts pour atteinte à l'intérêt collectif de la profession en raison des violations des articles L. 124-2 et suivants.

Qu'il sera fait droit à la demande sur fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile sur la base des frais de transport engagés et condamne les sociétés Tropicana Europe et SAS EUROPE à verser chacune la somme de 15 € au Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT.

Dit que le jugement sera affiché dans l'entreprise Tropicana Europe.

**PAR CES MOTIFS :**

Dit et juge,

Que les demandes de M. B. sont recevables pour partie et bien fondées.

Que le Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT intervenant volontaire au litige est recevable et bien fondé dans ces demandes.

Que les sociétés Tropicana Europe et SAS ONEPI ont violé les dispositions des articles L. 124-2, L. 124-2-2, L. 124-3, L. 124-4, L. 124-7 du Code du travail.

Qu'il y a eu atteinte aux libertés fondamentales envers M. B. par la société Tropicana Europe en ne respectant pas les dispositions des articles L-120-2 et L-122-45 du Code du travail.

Que le Conseil requalifie les contrats de mission temporaires en contrat à durée indéterminée.

Que la rupture du contrat de travail est nulle et de nul effet.

Que les sociétés Tropicana Europe et SAS ONEPI ont porté atteinte à l'intérêt collectif de la profession.

En conséquence,

Condamne la société SAS ONEPI à verser à M. B.

- 13 352.84 € à titre de rappel de salaire,
- 1335.28 € à titre de congés payés sur rappel de salaire,
- 50 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Ordonne une astreinte provisoire de 50 € par jour de retard à compter de la notification du présent jugement et dit que cette astreinte sera liquidée par la formation qui l'a prononcée.

Condamne la société Tropicana Europe à verser à M. B. :

- 2 113 € à titre d'indemnité de requalification,
- 50 € sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Ordonne la poursuite du contrat de travail et ce depuis le 11 septembre 2003.

Ordonne une astreinte provisoire de 50 € par jour de retard à compter de la notification du présent jugement. Dit que cette astreinte sera liquidée par la formation qui l'a prononcée.

Déboute M. B. de ses demandes subsidiaires.

Ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel.

Dit que l'ensemble des sommes dues sont soumises au versement de l'intérêt au taux légal et ce depuis la saisine du Conseil des prud'hommes.

Condamne les sociétés Tropicana Europe et SAS ONEPI à verser chacune au Syndicat national des salariés des entreprises de travail temporaire CGT :

- 150 € à titre de dommages et intérêts
- 15 € sur fondement de l'article 700 du nouveau Code de Procédure Civile.

Ordonne l'affichage du présent jugement dès sa notification dans l'entreprise Tropicana Europe.

(M. Gaudou, prés. - Mme B., M. Fraise, mand. synd. -M<sup>es</sup> Prud'homme, Derbise, av.)

**NOTE.**

Cette décision du Conseil de prud'hommes de Beauvais est rendue dans des conditions relativement similaires à celles des arrêts de la Cour de cassation du 21 janvier 2004 (1). Le Conseil décide de requalifier la situation contractuelle d'un salarié victime des recours abusifs au travail temporaire (I). Et, il ordonne sa réintégration en raison d'une discrimination syndicale (2) subie du fait des engagements syndicaux de sa mère, mais également en raison des atteintes portées à ses droits fondamentaux (II).

**I - La requalification : sanction des recours abusifs au travail temporaire**

Selon la volonté du législateur, le contrat à durée indéterminée doit rester le contrat de droit commun "et tout doit être mené pour faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur consolidation voire leur transformation en emplois stables" (3). Autrement dit, toute embauche réalisée pour faire face à l'activité normale et permanente de l'entreprise doit s'effectuer sauf exception, dans le cadre d'un contrat en durée indéterminée. Par conséquent, les recours au travail temporaire doivent demeurer exceptionnels et ne peuvent être une technique permanente de gestion des effectifs des entreprises.

Ces principes traduits dans le Code du travail (4) et réaffirmés par la jurisprudence (5), ont été développés dans une circulaire de 2002 (6) qui dénonçait déjà ces pratiques abusives : "...il est avéré que certaines entreprises utilisent les contrats de travail précaires comme mode permanent de gestion des effectifs, au détriment des salariés concernés, qui subissent cette précarité, et de la collectivité qui assument le coûts à travers l'indemnisation

(1) Soc, 21 janvier 2004, SOVAB et Latécoère, Dr. Ouv. 2004 p. 340 n. R. Blindauer.

(2) Art. L.122-45 du Code du travail.

(3) JO, Ass. Nat., compte rendu intégral, 2 juin 1990, p. 1964.

(4) D'une part, dans les dispositions générales relatives au contrat de travail à l'article L. 121-5 al. 1 selon lequel : "Le contrat de travail est conclu sans détermination de durée". D'autre part, dans les règles propres au travail temporaire notamment au travers des dispositions des articles L. 124-2 et suivants qui précisent que "le contrat de travail temporaire, quel qu'en soit le

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".

(5) CPH de Limoges (référé), 23 avril 2002, CPH de Tours (référé), 15 mai 2002, CPH de Bobigny (référé), 11 avril 2002, Dr. Ouv. 2003.233, note Daniel Boulmier ; Tribunal correctionnel de Briey, 12 mars 2003, Dr. Ouv. 2003.544, note Romain Marié.

(6) Circulaire DRT 2002/08 du 21 mai 2002 relative à la mise en œuvre de la loi de modernisation sociale.

*chômage et qui doit, plus généralement, faire face à ses conséquences sur l'endettement, les conditions de logement ou l'état de santé des travailleurs concernés."*

## **II - Le recours abusif au travail temporaire : un système qui porte atteinte aux droits fondamentaux des salariés**

Ces recours abusifs au travail temporaire constituent des atteintes directes aux intérêts des salariés, qui préféreraient, pour la plupart, être titulaires d'un contrat à durée indéterminée. Cette espèce en est une illustration : ce système a pour but de maintenir des travailleurs dans une situation d'exploitation.

Par ces méthodes, les entreprises qui abusent du travail temporaire disposent d'une population de travailleurs, qui ne peut être en mesure de faire respecter ses droits fondamentaux (7), reconnus notamment par l'article L. 120-2 du Code du travail.

En effet, à la moindre tentative de demande de respect de leurs droits, il pèse sur ces salariés le risque d'une fin mission sans aucun préavis, ni aucune protection.

Aussi, la véritable réparation doit être la réintégration (8) de ces salariés victime d'un recours abusif au travail temporaire. Leur licenciement devrait être systématiquement considéré nul dès lors qu'ils ont été les instruments d'un mode de gestion qui a porté une atteinte à leurs droits fondamentaux.

**Eric Fraise**, *DESS droit du travail Paris XIII*

(7) Liberté d'expression (art. L. 461-1 du Code du travail), principe d'égalité (art. L. 122-45 et L. 124-4-2 Code du travail).

(8) CPH de Creil, 1<sup>er</sup> octobre 2002, Dr. Ouv. 2003.69 note Michel Estevez, confirmé par CA Amiens 26 nov. 2003 *supra* p. 372.

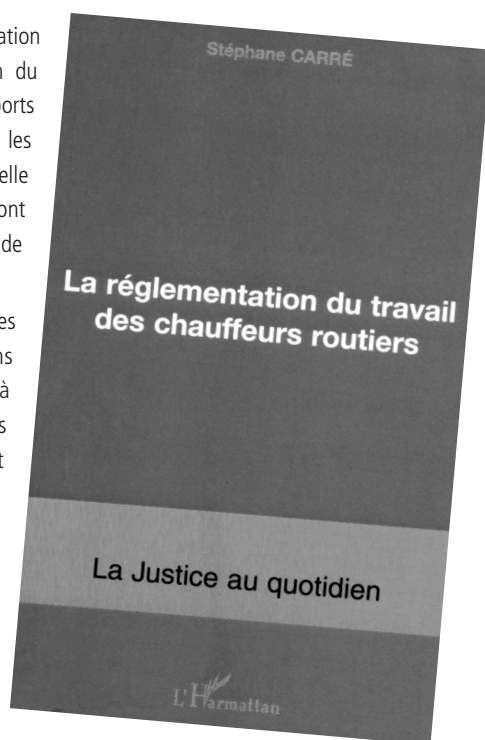
### **La réglementation du travail des chauffeurs routiers**

*par Stéphane CARRÉ, Maître de Conférences au département Gestion Logistique et Transport de l'IUT de Saint-Nazaire, Université de Nantes, et membre de l'UMR CNRS 6028 « Droit et changement social »*

Le travail des chauffeurs routiers est régi par une réglementation particulière. D'abord, des règles dérogatoires au droit commun du travail s'appliquent aux chauffeurs salariés du secteur des transports publics, spécialement en matière de durée du travail. Ensuite, les questions de sécurité routière interfèrent dans la vie professionnelle des chauffeurs routiers. En particulier, nombre de conducteurs sont concernés par les règles communautaires en matière de durée de conduite et de repos.

Cet ouvrage décrit l'ensemble de cette réglementation, intègre les évolutions jurisprudentielles et les principales dispositions conventionnelles, en ayant soin de distinguer la situation propre à chaque catégorie de chauffeurs professionnels : salariés et artisans chauffeurs, salariés du transport public ou d'employeurs effectuant leurs transports pour leur compte propre, chauffeurs sur véhicules légers ou véhicules lourds, chauffeurs "marchandises" ou "voyageurs", conducteurs de bus...

Accidents du travail - Amplitudes journalières du travail - Congés payés - Heures d'équivalence - Imputabilité des infractions aux règles de sécurité routière - Rémunérations - Repos journaliers et hebdomadaires - Temps de conduite - Temps de service.



**La Justice au quotidien**, Collection dirigée par Jean-Paul Céré - ISBN 2-7475-6589-0 - 12 €