

– Demande de poursuite en CDI des contrats de travail temporaire – Recevabilité (non) – 2/ Recours abusif aux travailleurs intérimaires – Caractérisation – Effectif constant de travailleurs intérimaires essentiellement dans certaines unités de production, sans preuve de l'accroissement temporaire d'activité et sans que l'aléa commercial ne soit caractérisé – Recours abusif en violation de l'article L.1251-5 du Code du travail (oui)

TRIBUNAL DE GRANDE INSTANCE D'ANGERS 5 décembre 2017

Union locale CGT de Maine et Loire c. SAS Valeo Vision Écouflant (RG 17/00.377)

FAITS ET PROCÉDURE

L'Union locale CGT de Maine-et-Loire, dont le siège social est 14 Place Imbach à Angers, prise en la personne de son secrétaire, domicilié en cette qualité audit siège, autorisé par l'ordonnance du 10 janvier 2017 du Président du Tribunal de grande instance d'Angers, a, par acte du 1^{er} février 2017, assigné à jour fixe la SAS Valeo Vision Écouflant afin de voir ordonner à cette société de poursuivre, en contrat à durée indéterminée, « au minimum » 105 des contrats de travail temporaires qu'elle a conclus, ainsi qu'à réparer le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession ;

Dans ses conclusions signifiées le 27 avril 2017, la société Valeo Vision Écouflant demande au tribunal de :

- Faire droit à la question prioritaire de constitutionnalité, développée par conclusions distinctes ;
- Déclarer l'action engagée par l'Union Locale CGT du Maine-et-Loire irrecevable ;

À titre subsidiaire :

- Débouter l'Union Locale CGT du Maine-et-Loire de ses demandes ;
- Recevoir la société Valeo Vision en sa demande reconventionnelle et condamner l'Union locale CGT du Maine-et-Loire à lui régler la somme de 3.000 € sur le fondement des dispositions de l'article 700 du Code de procédure civile et aux entiers dépens.

Dans ses conclusions signifiées le 19 juin 2017, l'Union locale CGT du Maine-et-Loire demande au Tribunal de grande instance d'Angers de :

Vu les articles L.1251-5 et L.2132-3 du Code du travail,

Vu l'article 1240 du Code civil,

Vu l'article 700 du Code de procédure civile,

- Écarter la question prioritaire de constitutionnalité soulevée par Valeo Vision ;
- Déclarer l'Union locale CGT du Maine-et-Loire bien fondée dans son action et faire droit à l'intégralité de ses demandes ;
- Constaté le recours abusif à des travailleurs intérimaires par la société Valeo Vision Écouflant entre 2012 et 2016, en violation de l'article L.1251-5 du Code du travail ;

En conséquence :

- Condamner la société Valeo Vision Écouflant à verser à l'Union locale CGT du Maine-et-Loire la somme de 25.000 euros en indemnisation du préjudice subi du fait

de l'atteinte aux intérêts collectifs de la profession, en application de l'article 1240 du Code civil ;

- Ordonner à la société Valeo Vision Écouflant de poursuivre au minimum 105 des contrats de travail temporaire conclus pour accroissement temporaire d'activité en cours au jour du jugement, en contrat à durée indéterminée, et ce dans le délai de 15 jours à compter de la signification du jugement ;

- Assortir cette condamnation d'une astreinte de 100 euros par jour de retard et par contrat manquant passé ce délai, et se réserver le pouvoir de liquider l'astreinte en tant que de besoin ;

- Condamner la société Valeo Vision Écouflant à régler la somme de 6.000 euros à la requérante au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

- Ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir ;

- Condamner la société Valeo Vision Écouflant aux dépens.

Par jugement du 13 juillet 2017, le Tribunal de grande instance d'Angers a statué sur la question prioritaire de constitutionnalité, l'a déclarée irrecevable et renvoyé l'examen de l'affaire au fond à l'audience du 3 octobre 2017 ;

Dans ses dernières conclusions signifiées le 3 octobre 2017, la société Valeo Vision Écouflant demande au tribunal de :

- Déclarer l'action engagée par l'Union locale CGT irrecevable ;

À titre subsidiaire :

- Débouter l'Union locale CGT de ses demandes ;
- Recevoir la société Valeo Vision en sa demande reconventionnelle et condamner l'Union CGT à lui régler la somme de 3.000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'aux dépens ;

Il sera renvoyé pour plus ample exposé des faits, prétentions et moyens des parties à leurs écritures respectives ;

SUR CE

Sur la fin de non-recevoir et l'atteinte aux libertés constitutionnelles de l'action du syndicat

Aux termes de l'article L.2132-3 du Code du travail, « les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent devant toutes les juridictions exercer tous les droits réservés à la partie civile relativement aux faits portant sur un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent » ;

Il résulte de ce texte que le syndicat est autorisé à agir pour la défense des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes visées par leurs statuts. Il a la capacité d'ester en justice afin d'assurer la défense de ces intérêts.

L'action engagée par un syndicat sur le fondement des dispositions précitées du Code du travail a pour fin l'octroi de dommages et intérêts ;

L'article L. 1221-1 du Code du travail dispose : « Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter ».

Le contrat de travail est un contrat synallagmatique conclu entre un employeur organisé selon la forme juridique de son choix et le salarié ; l'action tendant à la reconnaissance d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne de celui qui se prétend salarié ;

En l'espèce, la demande du syndicat Union locale CGT de voir « ordonner à la société Valeo Vision Écouflant de poursuivre 105 des contrats de travail temporaire conclus pour accroissement temporaire d'activité en cours au jour du jugement, en contrat à durée indéterminée » tend, en réalité, à voir le syndicat se substituer à chacun des 105 salariés, qui ne se sont pas joints à cette action, afin que leurs contrats individuels de travail en la forme de travail temporaire soient modifiés en contrat à durée indéterminée ;

Il sera retenu que cette demande ne peut être assimilée à une défense des intérêts collectifs des salariés et sera déclarée irrecevable ;

Il convient en conséquence de faire droit à la fin de non-recevoir tirée du défaut de capacité du syndicat, qui ne peut engager des actions fondées sur l'article L. 2132-3 du Code du travail qui relèvent du seul intérêt individuel d'un ou plusieurs membres de la profession ;

Sur le recours abusif aux travailleurs intérimaires

Aux termes de l'article L. 1251-5 du Code du travail dans sa version applicable à la cause, « Le contrat de mission, 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 ».

L'article L. 1251-6 du Code du travail dans sa version applicable à la cause dispose : « Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement dans les cas suivants :

- 1° Remplacement d'un salarié, en cas :
 - a. D'absence ;
 - b. De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
 - c. De suspension de son contrat de travail ;

d. De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e. D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens, d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du Code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise ».

L'article L. 1251-7 de ce code précise : « Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;

3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L.6221-1 ».

Il résulte des éléments de la procédure et des débats qu'au sein du groupe Valeo, la société par actions simplifiée Valeo Vision, dont le siège social est à Bobigny, immatriculée au RCS de Bobigny, appartient au Pôle systèmes de visibilité dont la mission est « *de concevoir et produire les systèmes d'éclairage et d'essayage de jour comme de nuit pour une bonne visibilité du conducteur* » ;

L'établissement d'Écouflant, au sein d'un groupe de quatre établissements spécialisés, est plus spécialement en charge de la production de feux extérieurs et d'éclairage intérieur des voitures ; elle emploie dans son établissement de la zone industrielle d'Écouflant 1.000 personnes dont environ 530 ouvriers ;

La société Valeo Vision Écouflant a bénéficié de plus de 7,5 millions d'euros depuis 2013 d'aides publiques au titre des crédits d'impôts recherche et du CICE ;

Dans une procédure engagée suivant assignation à jour fixe du 6 septembre 2006, l'Union locale CGT a soutenu l'existence d'un recours abusif de la société Valeo Vision à l'emploi de travailleurs temporaires et a sollicité des dommages et intérêts au motif que l'emploi en nombre et permanent de travailleurs temporaires a pour effet le maintien des travailleurs concernés en situation de précarité, soit en période d'essai, et de réduire le taux de syndicalisation des salariés ;

La demande était fondée sur un rapport en date du 13 août 2004 de l'inspection du travail, intervenue sur le fondement de l'article L432-4-1 du Code du travail à la demande du comité d'entreprise de l'établissement, aux termes duquel, après analyse des données déclarées mensuellement par l'entreprise, l'inspecteur du travail a constaté « *une situation d'emploi relativement atypique caractérisée, d'une part, par une forte croissance de l'effectif de l'entreprise entre 1993 et 2003 et, d'autre part, par un recours très important et quasi-structurel au personnel intérimaire* » ; l'inspecteur du travail a déduit du taux de recours au travail temporaire systématiquement supérieur à 80 % qu'une partie de cette activité correspond, de fait, à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; il préconise de ce fait l'embauche de 70 personnes en contrat à durée déterminée avant le 31 janvier 2005 ;

Le jugement du Tribunal de grande instance d'Angers, rendu le 17 avril 2007, a retenu que l'existence, non justifiée depuis au moins l'année 2003, d'un effectif permanent de travailleurs temporaires dans l'entreprise Valeo Vision à Angers constitue un manquement répété de l'employeur aux droits conférés aux salariés par la loi, ainsi qu'une atteinte directe aux intérêts collectifs de la profession que représente le syndicat demandeur, susceptible, à ce titre, d'ouvrir droit à réparation ;

Il n'est pas discuté que, postérieurement au jugement du 17 avril 2017, la société Valeo Vision a versé les dommages et intérêts mis à sa charge, mais n'a

procédé à aucune embauche consécutivement au jugement susvisé ;

À l'appui de ses nouvelles demandes, l'Union locale CGT fait valoir que le recours irrégulier par la société Valeo Vision Écouflant au travail temporaire s'est poursuivi depuis 2012, avec un accroissement massif depuis 2016 ;

L'Union locale CGT produit au débat, par ailleurs, trois décisions relatives à la situation individuelle de salariés du groupe Valeo démontrant, selon elle, un mode de fonctionnement récurrent, dès lors que la situation de recours irrégulier au travail temporaire a été reconnue sur d'autres sites ;

Elle produit également, pour en justifier, les rapports successifs du cabinet comptable Syndex, mandaté par le comité central d'entreprise, et un rapport des experts comptables Secafi ; la société Valeo Vision Écouflant, qui reproche à l'union syndicale de verser ces documents sans droit, ne caractérise pas le caractère irrégulier de ladite communication, ni ne justifie d'un incident relatif à une communication irrégulière, n'en conteste pas les énonciations ;

À l'examen de son rapport de juin 2013, le cabinet Syndex relève qu'en production, la part d'intérim reste importante avec une moyenne de 150 intérimaires, malgré un creux au dernier trimestre, soit 1/3 de la main-d'œuvre directe de production, en intérim ; c'est ainsi que les heures intérimaires représentent entre 30 et 40 % du total, de sorte que ce calcul fait apparaître qu'un intérimaire sur deux est inscrit sur les ateliers, ce qui porte certains secteurs entre 50 et 63 % du total de parts d'intérimaires ;

Aux termes du rapport de décembre 2013, le cabinet Syndex précise que le tassement des heures directes ne s'accompagne pas d'une baisse des intérimaires, qui reste à un niveau de 145 personnes sur les 10 premiers mois de l'année : « *la diminution de l'intérim sur la partie amont est compensée par la progression de leur nombre à l'assemblage, soit 34 % en 2012* » ;

Selon les chiffres 2014, le nombre d'intérimaires est resté à un niveau élevé et stable, autour de 150 personnes, alors que l'effectif de recours à l'intérim en production, dit « MOD », est en diminution, passant de 539 à 506 salariés ;

Ainsi, entre 2012 et 2014, soit pendant trois années, l'effectif des intérimaires est demeuré constant ; dans le même temps, les agents en contrats à durée indéterminée sont passés de 533 salariés à 539 en 2013 et, enfin, à 506 en 2014 ; il a ainsi été relevé la suppression de 33 postes d'agent de production, soit 8 % des effectifs ;

Le cabinet Syndex a retenu, de ce fait, dans ses rapports de juin 2013 et décembre 2013, que l'intérim correspond à 38 % des heures de recours à l'intérim en production, soit l'indice « MOD » ;

S'agissant de l'année 2015, le nombre d'intérimaires est passé en 2015 à 207 pour 529 salariés, soit une

augmentation de 30 % des effectifs, et ce, pour des missions passant de 5 mois à 15 mois ;

Le cabinet Syndex avait, dès 2013, émis la prévision d'une demande de main-d'œuvre constante qui sera encore plus perceptible en 2015 ; ces prévisions ont été renouvelées en 2014 où il a suggéré une campagne biannuelle de recrutements ;

Le cabinet Syndex conclut que, dans le contexte d'une activité soutenue, les personnels temporaires atteignent un niveau record et plus en part de l'effectif salarié ; en septembre 2015, la barre de 50 % d'intérimaires est dépassée avec 256 intérimaires pour 506 agents ; dans le même temps, les chiffres, non discutés, mettent en évidence une embauche très réduite de 3 salariés pour 61 départs dans le même temps ;

Aux termes de l'analyse des comptes annuels 2015 et prévisionnels 2016, réalisée en date du 13 octobre 2016 à la demande du comité du Groupe par le cabinet d'expertise comptable Secafi, la société Valeo Vision emploie un nombre de non-permanents sur Angers et Blois de 1.445, soit un taux « MOD » de 36 % ;

Ces éléments mettent en évidence un nombre d'agents de production en intérim stable, ce qui révèle un taux minimum constant de 30 % d'intérimaires, pouvant atteindre 36 % des effectifs ; les comptes déposés de la société Valeo Vision Écouflant font état d'une très nette augmentation des charges accessoires liées à l'intérim, passant de 7 millions d'euros à 9,39 millions d'euros pour l'année 2015 ;

La société Valeo Vision s'oppose à ces calculs et se prévaut de travailler sur un secteur industriel restreint, avec un portefeuille de clients se composant exclusivement de constructeurs automobiles, au nombre desquels, principalement, Ford Land Royer ou encore Volvo ;

Elle fait valoir que, de ce fait, elle se situe dans un niveau d'activité étroitement lié à celui de ses clients, avec des contraintes de production qui la placent dans un état de dépendance par rapport à ceux-ci ;

Elle affirme que ses donneurs d'ordre peuvent être affectés par la conjoncture économique ou les plans de relance du Gouvernement ; une conciliation entre les contraintes de production et la gestion de la « main-d'œuvre directe » c'est-à-dire les opérateurs de production, est indispensable pour assurer la pérennité du site, ce qui la conduit à recourir au travail temporaire ;

Elle fait encore valoir qu'elle se trouve contrainte de « caler » sa production et son activité sur le rythme de ses donneurs d'ordre qui peuvent être affectés par la conjoncture économique, les plans de relance ;

Toutefois, s'il est exact qu'une hausse de telle ou telle commande peut justifier le recours au travail intérimaire, il n'apparaît pas des bilans déposés et des chiffres communiqués par l'entreprise que celle-

ci justifie d'un accroissement temporaire d'activité, au sens de l'article L. 1251-5 du Code du travail, ou pour des contraintes de production au vu des chiffres qu'elle a elle-même communiqués ;

Aux termes d'une conférence de presse, dont l'extrait est produit au débat, le groupe présente le site moteur du groupe Valeo en France ; celui-ci connaît une activité florissante avec un carnet de commande « *plein jusqu'en 2020* », et affiche un chiffre d'affaires en augmentation constante, « *passant de 245 millions d'euros en 2012 à 305 millions en 2015, avec une prévision de 340 millions pour 2019* » ; le site d'Écouflant est présenté comme étant le second site le plus rentable en France avec le deuxième taux de marge opérationnelle ;

Entre 2014 et 2016, la production est passée de 2.343.974 unités à 2.219.091 unités par an ; entre 2013 et 2016, l'activité est passée de 225.030 unités à 182.041 unités ;

La société Valeo ne discute nullement les données chiffrées mises en avant par l'Union CGT, mais n'établit pas être contrainte de faire appel à l'intérim précisément afin de faire face à la production et notamment remplacer les salariés absents ;

Dans le même temps, les missions d'intérim sont passées, pour 150 intérimaires, à une durée de 3 ans, soit 36 mois ;

En définitive, la situation telle qu'elle a été relevée par le tribunal dans son jugement en 2007 apparaît inchangée et met en évidence un effectif constant de travailleurs intérimaires essentiellement dans les unités de production, sans que l'aléa commercial ne soit caractérisé ; en 2016, un pic a été relevé de 300 intérimaires en juin avec un effectif constant moyen de 255 ; en mars 2017, ce chiffre est passé à plus de 300 intérimaires ;

Il sera relevé, en conséquence, que les emplois intérimaires ont eu pour objectif, pour la société Valeo Vision Écouflant, de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, ce qui caractérise un recours irrégulier et abusif au travail temporaire en violation des dispositions de l'article L1251-5 du Code du travail susvisé ;

Il ressort, enfin, des écritures de la société Valeo Vision Écouflant que celle-ci ne conteste pas sérieusement le recours abusif au travail temporaire, puisqu'elle admet avoir entrepris des négociations avec l'Union syndicale CGT au cours du premier semestre 2017, alors même que l'union syndicale avait été autorisée à l'assigner devant le tribunal ;

Un accord a abouti, après ces négociations, en vue de l'embauche de 125 opérateurs supplémentaires sur le site d'Écouflant permettant d'aboutir à un accord collectif en date du 18 juillet 2016 ; la société Valeo conclut que la demande de la CGT est dès lors vidée d'objet ; cet accord, s'il règle une situation

pour l'avenir, a été manifestement amorcé après l'assignation de l'union syndicale ;

Il s'ensuit que l'Union locale CGT a, à bon droit, introduit l'instance visant à faire constater le recours irrégulier et abusif au travail intérimaire sur le site Valeo Vision Écouflant ;

Le recours abusif aux travailleurs intérimaires, selon le véritable système organisé par la société Valeo Vision Écouflant, constitue un préjudice à l'intérêt collectif de la profession justifiant que soit allouée à l'Union locale CGT du Maine-et-Loire la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en application de l'article L.2132-3 du Code du travail ;

Sur la demande d'indemnité procédurale

Il y a lieu de condamner la société Valeo Vision Écouflant à verser à l'Union locale CGT du Maine-et-Loire la somme de 4.000 euros en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile.

Sur les dépens

La société Valeo Vision Écouflant, succombante, sera condamnée aux entiers dépens.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal, statuant par décision contradictoire et en premier ressort,

FAIT DROIT à la fin de non-recevoir tirée du défaut de capacité du syndicat, qui ne peut engager des actions fondées sur l'article L. 2132-3 du Code du travail qui relèvent du seul intérêt individuel d'un ou plusieurs membres de la profession ;

DIT que le recours abusif aux travailleurs intérimaires est caractérisé par un effectif constant, entre 2012 et 2016, de travailleurs intérimaires essentiellement dans les unités de production, sans preuve de l'accroissement temporaire d'activité et sans que l'aléa commercial ne soit caractérisé ;

CONDAMNE la société Valeo Vision Écouflant à verser à l'Union locale CGT du Maine-et-Loire la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en application de l'article L. 2132-3 du Code du travail ;

CONDAMNE la société Valeo Vision Écouflant à verser à l'Union locale CGT du Maine-et-Loire la somme de 4.000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

CONDAMNE la société Valeo Vision Écouflant aux dépens conformément aux dispositions de l'article 699 du Code de procédure civile.

(Mme Denise Gaillard, Prés. – M^e Bougnoux, Angotti, av.)

Note.

« Faites ce que vous êtes capables d'effectuer ou croyez pouvoir faire.

L'audace est porteuse de génie, de pouvoir et de magie ».

Jean de la Fontaine (1621-1695)

Dans un jugement du 5 décembre 2017, le Tribunal de grande instance d'Angers s'est prononcé sur des demandes de l'Union locale CGT du Maine-et-Loire dirigées contre un employeur qui avait recours au travail précaire. L'union locale demandait que l'employeur se voit ordonner de poursuivre, en contrat à durée indéterminée, « *au minimum* » 105 des contrats de travail temporaires et soit condamné à réparer le préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession. Ce jugement, très bien motivé, a pu être rendu moins d'un an après l'assignation, grâce à la procédure « à jour fixe » (1).

Irrecevabilité de la demande de poursuite en CDI des contrats de travail temporaire

L'union locale est déclarée irrecevable en sa demande (certes audacieuse !) d'entendre la société Valeo Vision Écouflant condamnée à poursuivre 105 des contrats de travail temporaire conclus pour accroissement temporaire d'activité, en cours au jour du jugement, en contrat à durée indéterminée, aux motifs que « *cette demande ne peut être assimilée à une défense des intérêts collectifs des salariés et tendrait à ce que le syndicat se substitue à chacun des 105 salariés* »...

D'abord, après avoir rappelé les dispositions de l'article L.2132-3 du Code du travail (2), le tribunal indique que « *l'action engagée par un syndicat [sur ce fondement] a pour fin l'octroi de dommages et intérêts* ». Ensuite, en se fondant sur l'article L. 1221-1 du Code du travail (3), il relève que le contrat de travail est un contrat synallagmatique conclu entre un employeur organisé selon la forme juridique de son choix et le salarié, ce dont il déduit que « *l'action tendant à la reconnaissance d'un contrat de travail est un droit exclusivement attaché à la personne de celui qui se prétend salarié* ».

Or, pour le tribunal, la demande de l'union locale tend, en réalité, à voir le syndicat se substituer à chacun des 105 salariés afin que leurs contrats de travail en la forme de travail temporaire soient

(1) Art. 788 et s. du Code de procédure civile.

(2) Art. L. 2132-3 du Code du travail : « *Les syndicats professionnels ont le droit d'agir en justice. Ils peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent* ».

(3) Art. L. 1221-1 du Code du travail : « *Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun. Il peut être établi selon les formes que les parties contractantes décident d'adopter* ».

modifiés en contrat à durée indéterminée. Il estime donc que cette demande ne peut être assimilée à une défense des intérêts collectifs des salariés et doit être déclarée irrecevable.

Il convient ici d'expliquer pourquoi le syndicat avait eu l'« audace » de former une telle demande : dans un jugement rendu le 17 avril 2007, ce même tribunal avait déjà retenu que l'existence, non justifiée depuis au moins l'année 2003, d'un effectif permanent de travailleurs temporaires constitue un manquement répété de l'employeur aux droits conférés aux salariés par la loi, ainsi qu'une atteinte sociale aux intérêts collectifs de la profession ; et le tribunal avait réparé le préjudice par des dommages et intérêts.

D'où la réflexion du syndicat : à quoi sert une condamnation indemnitaire pour Valeo (goutte d'eau dans un océan de chiffres d'affaires) si l'on ne contraint pas la société à consolider les contrats d'intérim en contrats à durée indéterminée, véritable enjeu.

Signalons que le tribunal indique que les salariés « ne se sont pas joints » à l'action du syndicat. Cette observation du tribunal interroge, dans la mesure où il était saisi par le syndicat dans le cadre d'une action dans l'intérêt collectif de la profession. Si les salariés s'y étaient joints, par exemple en donnant mandat au syndicat de les représenter ou de les assister, ou encore si le syndicat s'était placé dans le cadre d'une action de substitution en faveur des travailleurs temporaires (4), il est très probable que le Tribunal de grande instance aurait également jugé que la demande était irrecevable, car relevant de la compétence du Conseil de prud'hommes (5).

Une contestation du recours au travail temporaire au service d'une stratégie syndicale de négociation d'embauches

Malgré les apparences, l'action du syndicat a atteint son objectif, puisque le tribunal reconnaît le recours abusif aux travailleurs intérimaires.

Pour caractériser cet abus, le tribunal s'appuie sur des rapports établis par différents cabinets d'expertise comptable mandatés par le comité d'établissement dans le cadre de ses attributions. Ces rapports successifs, qui concernent plusieurs années, mettent en évidence des taux élevés et stables de travailleurs temporaires sur le site (de l'ordre de 30 à 40 %) et des taux encore plus élevés dans certains ateliers (ex. 50 à 60 %).

Le tribunal s'appuie également sur les propos tenus par la société lors d'une conférence de presse. La société faisait alors valoir que le site connaissait une activité florissante avec un carnet de commande « *plein jusqu'en 2020* », et affichait un chiffre d'affaires en augmentation constante, « *passant de 245 millions d'euros en 2012 à 305 millions en 2015, avec une prévision de 340 millions pour 2019* », etc.

Aussi, le tribunal observe-t-il que la situation relevée dans le jugement de 2007, évoqué précédemment, apparaît inchangée et qu'il est mis en évidence un effectif constant de travailleurs intérimaires essentiellement dans les unités de production. Il en déduit que les emplois intérimaires ont eu pour objectif de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, ce qui caractérise un recours irrégulier et abusif au travail temporaire en violation des dispositions de l'article L. 1251-5 du Code du travail (6).

Finalement, le tribunal estime que le recours abusif aux travailleurs intérimaires est caractérisé par un effectif constant, entre 2012 et 2016, de travailleurs intérimaires essentiellement dans les unités de production, sans preuve de l'accroissement temporaire d'activité et sans que l'aléa commercial ne soit caractérisé.

Signalons qu'à ce titre, la société est condamnée à verser à l'Union locale CGT la somme de 20.000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice porté à l'intérêt collectif de la profession qu'elle représente.

Enfin, soulignons que le tribunal indique que la société Valéo Vision Écouflant ne conteste pas sérieusement le recours abusif au travail temporaire, puisqu'elle admet avoir entrepris des négociations avec l'Union locale CGT au cours du premier trimestre 2017, alors même que l'Union locale avait été autorisée à l'assigner devant le tribunal. Le tribunal évoque assurément la stratégie poursuivie par le syndicat, qui, parallèlement à la contestation du recours abusif au travail temporaire, négociait des embauches en contrat à durée indéterminée. Comme le tribunal le rappelle, « *un accord a abouti, après ces négociations, en vue de l'embauche de 125 opérateurs supplémentaires sur le site [20 de plus que ce que le syndicat demandait !], permettant d'aboutir à un accord collectif en date du 18 juillet 2017* ».

Jean-Pierre Bougnoux,
Avocat au Barreau d'Angers

(4) v. art. L. 1247-1 et D. 1247-1 du Code du travail.

(5) Sur la distinction entre litiges individuels et collectifs, relevant respectivement de la compétence du Conseil de prud'hommes et du Tribunal de grande instance, v. M. Keller, « *Le déplacement vers le TGI de l'action syndicale au bénéfice des salariés* », Dr. Ouvr. 2012, p. 471.

(6) Art. L. 1251-5 du Code du travail : « *Le contrat de mission, 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* ».